

DER ANGESTELLTE URHEBER -
IM DEUTSCHEN UND AMERIKANISCHEN RECHT

GÜNTER POLL

1972

DER ANGESTELLTE URHEBER -
IM DEUTSCHEN UND AMERIKANISCHEN RECHT

Inaugural - Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der hohen juristischen Fakultät
der Ludwig - Maximilians - Universität
in München

vorgelegt von

Günter Poll

1972



Referent: Prof. Dr. jur. Dr. jur. h. c. Eugen Ulmer

Korreferent: Priv. Doz. Dr. jur. Gerhard Schricker

Tag der mündlichen Prüfung: 10. Juli 1972

GLIEDERUNG

Einleitung:

- A. Interessenlage und Problemstellung
- B. Gegenstand und Aufbau der Untersuchung

1. Abschnitt: Grundlagen des deutschen und amerikanischen Urheberrechts

- A. Entstehung des Urheberrechts
- B. Der Inhalt des Urheberrechts

2. Abschnitt: Der Urheber als Arbeitnehmer

A. DEUTSCHES RECHT

- I. Arbeitsverhältnisse, in denen urheberrechtsschutzfähige Werke entstehen.
- II. Der Einfluß des Arbeitsverhältnis auf den Erwerb urheberrechtlicher Berechtigungen.
 - 1) Allgemeine Gesichtspunkte
 - 2) Die gesetzliche Regelung - § 43 UrhRG
 - 3) § 43 UrhRG - im Verhältnis zu den zwingenden Vorschriften des UrhRG
 - a) § 31 Abs. IV UrhRG
 - b) § 40 Abs. I S. 1 UrhRG
 - c) §§ 41, 42 UrhRG
 - 4) Stillschweigende Einräumung von Nutzungsrechten
 - 5) Die finanzielle Regelung
- III. Persönlichkeitsrechte
 - 1) Allgemeines
 - 2) § 13 UrhRG
 - 3) § 14 UrhRG

B. AMERIKANISCHES RECHT

- I. Entwicklung der "work made for hire - rule"
- II. Begriff des "work made for hire"
- III. Umfang der dem Arbeitgeber nach § 26 Copyright Act zufallenden Rechte
- IV. Rechtliche Qualifikation und Verfassungsmäßigkeit der "work made for hire - rule"
- V. Vertragsverletzungen und ihre Auswirkungen auf das Copyright
- VI. Amtliche Werke
- VII. Änderungsvorschläge der Revisionsentwürfe

LITERATURVERZEICHNIS

A. Deutsches Recht :

- AMTMANN Das Urheberrecht des unselbständigen Urhebers, insbes. des wissenschaftl. Assistenten. Diss. Tübingen 1960
- BAUMGARTEN Die rechtliche Stellung der bei den öffentlichen Rundfunk- und Fernseh- anstalten Beschäftigten. Diss. 1967
- BEIER Schutz der Modeschöpfungen in Deutsch- land und Frankreich. GRUR Ausl. 55,337
- BERTHOLD - v. HARTLIEB Filmrecht, 1957
- de BOOR Vom Wesen des Urheberrechts. 1933
- BRANDI-DOHRN Der urheberrechtliche Optionsvertrag 1967
- BREITHAUPT Urheberrechtsschutz für Bauentwürfe NJW 59, 324
- BRUGGER Arbeitsverträge mit Filmschaffenden F.u.R. 1957 Nr. 6/S. 6
- BURMANN Schaufenstergestaltung, -werbung, -wettbewerb, Der Betrieb 1966, 24
- BUSSMANN Im Arbeits- und Dienstverhältnis ge- schaffene urheberrechtliche Werke, in Festschrift für Bappert 1964
- CALLMANN Kunstschutz und Technik GRUR 30, 265
- DELP Der Verlagsvertrag 3. Aufl. 1965
- FROMM-NORDEMANN Kommentar zum UrhRG 2. Aufl. 1970
- FABIANI Der rechtl. Schutz am musikalischen Werk Inter GU Bd. 37, (1965)
- von GAMM Kommentar zum UrhRG 1. Aufl. 1968
- Der urheber- und wettbewerbsrechtliche Schutz von Rechenprogrammen WRP 69, 96
- GAUL Wechselwirkungen zwischen Urheberrecht und Arbeitsrecht NJW 1961, 1509 ff.
- GERSTENBERG Die Urheberrechte an Werken der Kunst, der Architektur und der Photographie. 1968
- Moderne Industrieformen und ihr Recht GRUR 66, 471

- GERSTENBERG Der Begriff des Kunstwerks in der bildenden Kunst GRUR 63, 245
- GIESEKE Zum Veröffentlichungsrecht der wissenschaftlichen Assistenten. in: Festschr. f. Bappert, 1964
- GLASER Urheberrecht des Architekten, Ufita 27, 37
- GLOY Das Urheberrecht des Angestellten, unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsverhältnisse bei Film- und Gruppenwerken Diss. Hamburg 1962
- GOLDBAUM Urheberrecht und Urhebervertragsrecht, 1927
- von HARTLIEB Das neue UrhRG und die filmrechtlichen Musterverträge, F.u.R. 1965, 246
- von HASE Der Musikverlagsvertrag 1961
- HEISEKE Der Schutz techn. Zeichnungen, NJW 1966, 1301
- HENSSLER Entwerfer in der angewandten Kunst, GRUR 48, 199
Urheberrechtsschutz für Modeschöpfungen JZ 55, 693
- HEYN Der Rechtsschutz der Rundfunkreportage und des Rundfunkinterviews, Ufita 20, 58
- HILLIG Zur Rechtsstellung des festangestellten Rundfunkredakteurs, F.u.R. 1963 S. 10
Der Rundfunk im neuen deutschen Urheberrecht, Ufita 26, I 1
- HIRSCHE Zum Rechtsschutz von Werbesprüchen, Der Betrieb 1969, 1637
- HONIG Der angestellte Urheber, Diss. Erlangen 1962
- HUBMANN Urheber- und Verlagsrecht, 2. Aufl. 1966
Das Persönlichkeitsrecht, 2. Aufl. 1967
Das Urheberrecht des wissenschaftlichen Assistenten, Mitteilungen des Hochschulverbandes Band X (1962) S. 144
- HUCK Urheber- und Verlagsrecht an Beiträgen zu Zeitschriften, Diss. Breslau 1934
- HUECK-NIPPERDEY Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 2 7. Aufl. 1963
- KARGEL Aspekte eines geplanten Rechtsschutzes für Computerprogramme, Der Betrieb 1969 S. 159

KATZENBERGER	Das Folgerecht im deutschen und ausländischen Urheberrecht 1970
KÖHLER	Zum Urheberrechtsschutz für Programme elektronischer Datenverarbeitungsanlagen, Betriebsberater 1969, 1114
LEWENTON	Schutz der ausübenden Künstler in Film und Fernsehen, Diss. 1966
LÖFFLER	Presserechtskommentar 2 Bde. 1963/1968
MÖHRING-NICOLINI	Kommentar zum UrhRG 1. Aufl. 1970
MÜNZER	Arbeitsgesetzbuch und Urheberrecht DDR 1961
OEKONOMIDIS	Die Zitierfreiheit im Recht Deutschlands, Frankreichs, Großbritanniens und der USA, Bd. 42 der InterGU (1970)
PFISTER	Der Gebrauchsgraphiker und das Recht 2. Aufl. 1968
REHBINDER	Das Arbeitsverhältnis im Spannungsfeld des Urheberrechts,
RIEPENHAUSEN	Das Arbeitsrecht der Bühne 2. Aufl. 1956
ROITHMAIER	Das Recht des Arbeitgebers am kunstschutzfähigen Arbeitsergebnis, Diss. Köln 1962
SAHMER	Der Arbeitnehmer im Spiegel des Urheberrechts, Ufita 21, 34
SCHANZE	Schutz der angewandten Kunst, MuW 18,95
SCHMIEDER	Die Rechtsstellung der Urheber und künstlerischen Werkmittler im privaten und öffentlichen Dienst, GRUR 63, 297
SCHRÖDER	Besonderheiten im Filmarbeitsrecht Ufita 31, 260
SCHULZE	Urheberrecht in der Musik 3. Aufl. 1965
STOLZ	Der Ghostwriter im deutschen Recht, Heft 11 der urheberrechtlichen Abhandlungen des Max-Planck-Instituts (1971)
ULMER	Urheber- und Verlagsrecht 2. Aufl. 1960 Das FilmUrhR. in den Plänen zur Reform der RBÜ, in Festschr. f. Hallstein S. 541 Anm. zu BAG GRUR 61, 491 in SAE 61 Nr. 22
WESTEN	Zur urheberrechtlichen Stellung des Wissenschaftlers in Arbeits- oder Dienstverhältnissen, JR 1967, 401 ff.

B. A m e r i k a n i s c h e s R e c h t :

AMDUR	Copyright Law and Practice, New York 1936
BERGER	Copyright in Government Publications Revision Study No. 33 AFME S. 169
BOWKER	Copyright, its History and its Law, New York 1912
COPINGER-SKONE- JAMES	The Law of Copyright, London 1965
DRONE	A Treatise on the Law of Property of intellectual productions in Great Bri- tain and the United States, Boston 1879
FOX	The Law of master and servant in rela- tion to industrial and intellectual property, Toronto 1950
KAMINSTEIN	Divisibility of Copyright, Revision Study No. 11 AFME S. 623
KAPLAN-BROWN	Copyright and Unfair Competition, 2 Bde. 1960
NIMMER	On Copyright, letzte Aufl. 1970
RINGER	Renewal of Copyright, Rev. Study No. 31 AFME S. 503 Judicial Developments in U.S. Copyright Law 1967-1968, Droit d'Auteur Heft 1 1970
RINGER-GITLIN	Copyrights, New York 1963
ROTHENBERG	Copyright, New York 1956
SILVERBERG	Authors and Performers Rights, Law and Contemporary Problems, Duke University 58, 125
SPINDLER	Die Urheberrechtsreform in den Verei- nigten Staaten, GRUR Int. 1970, 171 ff.
STRAUSS	The Moral Right of the Author, Revision Study No. 4 AFME S. 963
VARMER	Works made for hire and on commission, Revision Study No. 13 AFME S. 717
WEIL	Copyright Law, Chicago 1917
YOUNGDAHL	Copyright Law and the Employment Rela- tionship, St. Louis University Law Jour- nal Vol. 5 No. 4

E I N L E I T U N G

A. Interessenlage und Problemstellung

Die sogenannte "Kulturindustrie" (insbesondere Rundfunk, Fernsehen, Zeitungs-, Zeitschriften- und Buchverlage) lebt von der Arbeit, der schöpferischen Produktivkraft, einer Minderheit der in ihr Beschäftigten.

Schafft der angestellte Journalist, Redakteur usw. ein urheberrechtsschutzfähiges Werk, so besteht daher seitens des Arbeitgebers ein vorrangiges Interesse an dessen wirtschaftlicher oder sonstiger Verwertung. Hierzu ist er auf den Erwerb des Urheberrechts bzw. einzelner urheberrechtlicher Befugnisse angewiesen.

Dem steht das Interesse des angestellten Urhebers an dem Schutz für seine geistigen und persönlichen Beziehungen zum Werk und an der optimalen Nutzung seines Werkes gegenüber. Die Interessenlage ist grundsätzlich die gleiche bei wissenschaftlichen Werken, die in einem Angestelltenverhältnis geschaffen werden.

Sowohl im deutschen wie im amerikanischen Recht hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf das Arbeitsergebnis. Sinn und Zweck des Arbeitsverhältnisses ist es - aus der Sicht des Arbeitgebers - gerade, sich die Arbeitsleistung des Mitarbeiters zu sichern.

Soweit durch die Arbeitsleistung nicht ein Arbeitsergebnis geschaffen wird, das selbst Gegenstand besonderer absoluter Rechte ist, ist es unumstritten¹, daß

1 vgl. hierzu etwa :

Hueck-Nipperdey, Band I § 53

Staudinger-Nipperdey 11. Aufl., Anm. 113 zu § 611

Hubmann, Das Recht am Arbeitsergebnis, a.a.O., S.43

die Arbeit für den Arbeitgeber erbracht wurde und daß diesem alle Rechte am Arbeitsergebnis zustehen. Freilich kann nicht für alle Arten von Arbeitsleistungen dasselbe gelten. Man hat immer wieder versucht, den allgemein anerkannten Grundsatz von der Zuordnung des Arbeitsergebnisses an den Arbeitgeber auf einen rechtlichen Gesichtspunkt zurückzuführen und dadurch ein Kriterium zu gewinnen, das eine Lösung des Interessengegensatzes in Zweifelsfällen zuläßt.

In Wirklichkeit führt wohl eine Mehrzahl von Interessen und Gründen zu dieser Zuordnung. Wichtigster Grund dürfte sein, daß der Arbeitsvertrag (trotz seines Wesens als personenrechtlicher, gemeinschaftsbegründender Vertrag) ein gegenseitiger schuldrechtlicher Vertrag i.S.d. BGB ist. Die vertraglichen Hauptpflichten der Arbeitsvertragspartner, nämlich die Pflicht zur Arbeitsleistung einerseits und die Pflicht zur Lohnzahlung andererseits stehen in einem synallagmatischen Verhältnis: Jede Partei übernimmt ihre Vertragspflicht nur, weil die andere Partei sich zur Gegenleistung verpflichtet. Die Leistung des einen wird deshalb erbracht, weil dafür die Leistung des anderen entgegengenommen werden kann.

Zum anderen erfordert das Verkehrsinteresse i.d.R. den Übergang aller am Arbeitsergebnis bestehenden Rechte auf den Arbeitgeber, damit dieser in der Lage ist, diese Rechte seinerseits auf die Abnehmer des Arbeitsprodukts zu übertragen. Schließlich spricht für die Zuordnung des Arbeitsergebnisses an den Arbeitgeber die Tatsache, daß das Arbeitsergebnis in aller Regel auf Grund der Benutzung betrieblicher Mittel und Einrichtungen geschaffen wird und daß der Arbeitgeber das wirtschaftliche Risiko der Absetzbarkeit des Arbeitsprodukts auf dem Markt trägt¹.

¹ siehe hierzu Westermann, Sachenrecht, 3. Aufl., a.a.O., S. 259;

Diese rechtspolitischen Erwägungen sind zwar nicht im Hinblick auf den hier zu untersuchenden speziellen Bereich der Arbeitswelt entwickelt worden, die Grundgedanken (Austauschgedanke, Risikoverteilung, Verkehrsinteresse) gelten aber für alle Arbeitsverhältnisse¹.

Auch den schöpferischen Arbeitnehmer, der ein urheberrechtsschutzfähiges Werk schafft, trifft daher aufgrund des Arbeitsverhältnisses eine Pflicht zur Einräumung von Rechten an dem Arbeitsergebnis auf den Arbeitgeber.

Gegenüber sonstigen Arbeitsverhältnissen besteht hier aber die Besonderheit, daß das Arbeitsergebnis, das "Werk" im urheberrechtlichen Sinn, selbst Gegenstand eines besonderen, absoluten Rechts, eben des Urheberrechts (bzw. copyright) sein kann, das nach deutschem Recht (§ 7 URG), im Grundsatz aber auch nach amerikanischem Recht (Section 9 Copyright Act) originär dem Urheber zusteht.

Insofern liegt nicht nur ein Interessengegensatz vor, sondern es handelt sich um ein "Schnittpunktproblem"² zweier Rechtssysteme (Urheberrecht und Arbeitsrecht), deren zentrale Prinzipien ("Das Arbeitsergebnis gehört

1 Hierfür braucht nicht noch zusätzlich auf die Regelung über die Verarbeitung ("Spezifikation"), § 950 BGB, zurückgegriffen werden, was aber in der Literatur häufig noch geschieht (sog. "Herstellertheorie"). Es ist auch sehr fraglich, ob § 950 BGB überhaupt zur Begründung der Zuordnung des Arbeitsergebnisses an den Arbeitgeber herangezogen werden kann: Es handelt sich bei dieser Vorschrift um eine rein sachenrechtliche, das Eigentum am Werkstück betreffende Regelung, die auf die Produktionsformen der Entstehungszeit des BGB zugeschnitten war, auf den heutigen Stand der industriellen Massenproduktion aber kaum noch paßt. Erst recht erscheint die Anwendung des sachenrechtlichen "Herstellerprinzips" (§ 950 BGB) dann ausgeschlossen, wenn es sich bei dem Arbeitsergebnis gar nicht um eine "Sache" im Sinne dieser Vorschrift handelt.

2 so Volmar, Kommentar zum ArbNErfG, a.a.O., S. 25

dem Arbeitgeber" - "Urheber ist der Schöpfer des Werks") kaum vereinbar scheinen.¹

Diese Antinomie ist in erster Linie dogmatischer Natur und für die Rechtspraxis von untergeordneter Bedeutung. Bei der engen Verzahnung von Arbeits- und Urheberrecht, die den hier zu untersuchenden Problembereich kennzeichnet, erscheint es aber geboten, auf diesen strukturellen Gegensatz zu Beginn hinzuweisen. Er bildet den (dem deutschen und amerikanischen Recht) gemeinsamen Hintergrund für die im folgenden zu erläuternden gesetzlichen Regelungen und eigenen Lösungsvorschläge.

Auf die Überlagerung der beiden Rechtsgebiete² und die daraus resultierenden Abgrenzungsschwierigkeiten ist es wohl auch zurückzuführen, daß der Problembereich des "angestellten Urhebers" bisher auffallend selten Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen gewesen ist³ (jedenfalls im Vergleich zu der Beachtung, die das Arbeitnehmererfinderrecht seit jeher gefunden hat).

Die deutsche Rechtsprechung hat sich - zumindest in den letzten Jahren - ebenfalls nur relativ selten mit dem Problem beschäftigen müssen. Dagegen haben die amerikanischen Gerichte in jüngerer Zeit wiederholt zur Frage der "works made for Hire" Stellung genommen.

¹ Die Lage ist ähnlich wie im Fall der Arbeitnehmererfindung, bei der Patentrecht und Arbeitsrecht zusammentreffen.

² Auf eine Unterordnung des Urheberrechts unter das Arbeitsrecht läuft die früher im deutschen Rechtskreis vertretene Lehre vom Urheberrecht als dem "Arbeitsrecht des geistig Schaffenden" hinaus. Im italienischen Recht wurde das Urheberrecht durch das Urh.R.Ges. von 1941 dem Arbeitsrecht zugeordnet.

³ Siehe Literaturverzeichnis. Ebenso im amerikanischen Recht.

Die beiden Urheberrechtsgesetze enthalten jeweils nur eine unmittelbar einschlägige Bestimmung - die auf den ersten Blick keine Gemeinsamkeiten erkennen lassen.

Während dem § 43 URG¹ das im gesamten kontinentaleuropäischen Rechtskreis anerkannte "Urheberschaftsprinzip" (s.u.) zugrunde liegt, wonach nur der Werkschöpfer als originärer Urheber in Betracht kommt, auch wenn er das Werk im Arbeitsverhältnis geschaffen hat, wird im amerikanischen Urheberrecht der Arbeitgeber als Autor und damit als 1. Inhaber des Copyright behandelt, falls ein "work made for hire" vorliegt.²

Die unterschiedliche Behandlung folgt aus dem Gegensatz zwischen den beiden Konzeptionen des kontinentaleuropäischen Urheberrechts einerseits und des angloamerikanischen Copyright andererseits.³ Die rechtsvergleichende Gegenüberstellung wird aber erweisen, daß "der Graben zwischen den beiden Konzeptionen nicht so tief ist wie man gemeinhin annimmt" (Ulmer), und daß gleichliegende Sachverhalte in beiden Ländern auf annähernd gleiche Weise behandelt werden.

1 § 43 URG 1965:

"Die Vorschriften dieses Unterabschnitts sind auch anzuwenden, wenn der Urheber das Werk in Erfüllung seiner Verpflichtungen aus einem Arbeits- oder Dienstverhältnis geschaffen hat, soweit sich aus dem Inhalt oder dem Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses nichts anderes ergibt."

2 Section 26, Copyright Act 1909 (1958):

"...the word 'author' shall include an employer in the case of works made for hire."

3 "Die einen legen, ohne sich viel um die Rechte zu kümmern, die aus der geistigen Schöpfung erwachsen, das Schwergewicht auf die Erfordernisse der gewerblichen Verwertung, die anderen bleiben dem Grundsatz treu, daß das Urheberrecht in der Person des geistigen Schöpfers entsteht und nehmen dafür ein wesentlich komplizierteres System der rechtlichen Regelung in Kauf." - G. Lyon-Caen, in einer im Auftrag des BIRPI verfaßten Untersuchung "Le Cinema dans la Convention de Berne" - zitiert von Ulmer in seinem Beitrag zu der Festschrift für Hueck.

Zu der unterschiedlichen Konzeption im Filmrecht vgl. Ulmer, Lehrbuch a.a.O. S. 175

B. Gegenstand und Aufbau der Untersuchung

Gegenstand dieser Untersuchung sind die Rechtsverhältnisse, die an im Arbeitsverhältnis geschaffenen urheberrechts- bzw. copyright-fähigen Werken bestehen. Für die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen und der von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze bestehen daher zwei materiell-rechtliche (Mindest-)Voraussetzungen:

- 1) Es muß sich um ein schutzfähiges Werk im Sinne der jeweiligen Urheberrechtsgesetze handeln.
- 2) Das Werk muß in einem Arbeitsverhältnis (employment relationship) geschaffen worden sein.

Für die erste Voraussetzung, den Begriff des geschützten Werks, muß auf die Darstellung in Lehrbüchern und Kommentaren verwiesen werden, da eine eingehende Begriffsbestimmung den Rahmen dieser Untersuchung sprengen würde.

Die zweite Voraussetzung besagt, daß nur sog. "feste Arbeitsverhältnisse" den Gegenstand unseres Interesses bilden¹.

Auch hierzu muß auf die Definition des "Arbeitnehmers" in Rechtsprechung und Literatur und auf die dort angegebenen Abgrenzungsmerkmale (insbesondere gegenüber dem "freien Mitarbeiter") verwiesen werden².

In diesem Zusammenhang sollte allerdings nicht übersehen werden, daß das Hauptkriterium für die Arbeitnehmereigenschaft, das nach der Rspr. in der p e r s ö n l i c h e n A b h ä n g i g k e i t und in der W e i s u n g s g e b u n d e n h e i t des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber bestehen soll (s.u. Anm. 2), auf das Arbeitsverhältnis des angestellten Urhebers ebenso wenig paßt wie der schon besprochene Verarbeitungsgrundsatz des § 950 BGB (s.S. 3, Anm. 1). Die Weisungsgebundenheit steht ja offensichtlich in direktem Gegensatz zur Selbständigkeit, die als Vorbedingung für eine individuelle, eigenschöpferische Leistung angesehen werden muß.

1 Werke, die von "freien Mitarbeitern" geschaffen werden und sonstige Auftragswerke bleiben hier ebenso außer Betracht, wie solche Objekte, an denen nur Leistungsschutzrechte bestehen.

2 zuletzt eingehend: BAG NJW 1967, 1982

Damit ist zugleich der Aufbau der Untersuchung vorgegeben:

Die Darstellung geht vom Urheberrecht aus. Hier muß zunächst eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Konstruktionsmerkmale des deutschen und amerikanischen Rechts gegeben werden - soweit sie für den Problemzusammenhang relevant sind. (1. Abschnitt)

Die Voranstellung dieses Überblicks erscheint deshalb sinnvoll, weil auf dem Hintergrund der urheberrechtlichen "Normalsituation" die Modifizierungen, die sich auf Grund der arbeitsrechtlichen Bindungen des Urhebers ergeben, einfacher verdeutlicht werden können.

Hiermit, d.h. mit dem "Urheberrecht im Arbeitsverhältnis", beschäftigt sich der 2. Abschnitt (wobei das deutsche und amerikanische Recht getrennt behandelt werden).

Für das deutsche Recht wird ein Überblick über die Arbeitsverhältnisse, in denen urheberrechtsschutzfähige Werke entstehen, vorangestellt. Die Ausführungen über den Einfluß des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerb von Urheberrechten bilden das Kernstück der Arbeit: ausgehend von der gesetzlichen Regelung des § 43 URG wird anhand der zwingenden Vorschriften des URG untersucht, inwieweit die rechtliche Situation des angestellten Urhebers von der des freischaffenden Urhebers abweicht.

Da vielfach von den Parteien des Arbeitsvertrages keinerlei Vereinbarungen über die urheberrechtlichen Fragen getroffen werden, ist weiter zu untersuchen, unter welchen Voraussetzungen eine stillschweigende Einräumung von Nutzungsrechten angenommen werden kann. Hierbei erweist sich eine Kategorienbildung - wie sie zuerst von Ulmer vorgeschlagen worden ist - als hilfreich:

Die Differenzierung nach dem Inhalt der vertraglichen Verpflichtung des Angestellten zu urheberrechtlich relevanter Arbeit korrespondiert mit dem Umfang der Pflicht zur Einräumung von Nutzungsrechten - zugleich aber auch mit den für die finanzielle Regelung geltenden Maßstäben, auf die abschließend kurz eingegangen wird.

Die Darstellung behandelt die gesamte Problematik primär aus urheberrechtlicher Sicht; die arbeitsrechtlichen Bezüge sind nur in dem Umfang in die Darstellung eingegangen, als sie für die urheberrechtliche Beurteilung von Bedeutung sind.

Die Ergebnisse einer im Frühjahr 1970 durchgeführten Umfrage sind eingearbeitet worden (als Anmerkungen zu den mit ⁺ gekennzeichneten Textstellen). Die Umfrage, bei der ca. 240 Arbeitgeber der verschiedenen Branchen per Fragebogen zu unserem Problemkreis befragt wurden, hatte leider nur einen relativ geringen "Rücklauf" von 30 %, sodaß diese Angaben nur sehr bedingt als repräsentativ gelten können. Sie wurden deshalb auch nur insoweit berücksichtigt, als pro Berufszweig die Angaben von mindestens 10 Adressaten vorlagen. Immerhin sind sie wegen der charakteristischen branchenspezifischen Unterschiede von Interesse.

Im amerikanischen Recht kommt es entscheidend darauf an, ob ein "work made for hire" vorliegt oder nicht: Ist dies der Fall, so ist nach Sect. 26 des Copyright Act der Arbeitgeber als "author" und ~~damit~~ als Inhaber des copyright (copyright owner) anzusehen. Entscheidend ist also auch hier die Vertragsauslegung und die Frage, ob es sich um eine vertragsgemäße Leistung handelt.

Gewisse Besonderheiten gelten im amerikanischen Recht für die von Beamten geschaffenen Werke (anders als im deutschen Recht, wo durch § 43 URG eine Gleichstellung der Beamten mit den Arbeitnehmern erreicht worden ist). Auf dieses Spezialproblem wird kurz eingegangen. Abschließend wird ein Überblick über den Stand der Reformarbeiten auf dem hier behandelten Teilbereich gegeben.

Die Darstellung des amerikanischen Rechts beschränkt sich jedoch auf die wesentlichen Gesichtspunkte. Das Hauptinteresse der Arbeit gilt dem deutschen Recht.

I. A B S C H N I T T

Grundlagen des deutschen und amerikanischen
UrheberrechtsA. Entstehung des Urheberrechts

- DEUTSCHES RECHT -

Das Urheberrecht entsteht nach deutschem Recht als unmittelbare Folge einer schöpferischen Leistung¹ (Werk-schöpfung), aus dem beispielsweise das Manuskript, das sog. Werkstück, hervorgegangen ist. Der Schöpfungsakt ist kein Rechtsgeschäft i.S.d. BGB, sondern ist - nach der Lehre von den juristischen Tatbeständen - als "Real-akt" zu qualifizieren. Ein auf den Erwerb des Urheberrechts gerichteter Wille ist daher ebensowenig erforderlich wie die Geschäftsfähigkeit des Urhebers oder die Einhaltung bestimmter Formalitäten. Auch die endgültige Vollendung des Werks ist nicht erforderlich².

Da nur "persönliche geistige Schöpfungen"³ zu den schutzfähigen Werken zählen (vgl. § 2 II URG), kann das Urheberrecht wegen der im deutschen Recht stark ausgeprägten

¹ "Schöpferische Leistung" im urheberrechtlichen Sinn ist diejenige Leistung, auf der das Werk in seiner Individualität beruht; sie kann sich sowohl in der Form wie im Inhalt des Werks manifestieren (im einzelnen vgl. Ulmer, a.a.O., S. 109, S. 157 ff.).

² Auch im angloamerikanischen Recht wird die Schöpfung nicht als Rechtsgeschäft aufgefaßt. So hat z.B. ein englisches Gericht entschieden, daß ein spiritistisches Medium, das unter Hypnose ein Werk niedergeschrieben hatte, das Urheberrecht daran erwirbt und nicht der Hypnotiseur. Cummins v. Bond 1 Chanc. Div. 167 (1927)

³ Darunter sind "neue und eigentümliche Gebilde, die als Produkte individueller, geistiger Leistung in einer vom Urheber gewählten Form für die Allgemeinheit wahrnehmbar gemacht werden" zu verstehen. Amtl. Begründg. des URG-Entwurfs, BT Drucksache IV/270, S. 37.

persönlichkeitsrechtlichen Komponente auch nur in der Person des Schöpfers entstehen. Das wird im neuen URG ausdrücklich in § 7 (sog. "Schöpfungsprinzip") festgelegt, galt aber auch schon nach bisherigem Recht,¹ und gilt auch nach dem URG der DDR.²

Diese Grundsätze gelten auch für die im Arbeitsverhältnis geschaffenen Werke. Das URG 65 enthält insoweit keine besonderen Bestimmungen. Die Geltung des "Schöpferprinzips" im Arbeitsverhältnis ergibt sich aber gesetzestechnisch daraus, daß § 43 URG, die einzige einschlägige Vorschrift, sich nur auf die Bestimmungen über die Nutzungsrechte (§§ 31 ff) bezieht und § 7 unberührt läßt.³

Im übrigen hatte sich bereits unter der Geltung des bisherigen Rechts im Schrifttum und in der Rechtsprechung die Auffassung durchgesetzt, daß das Urheberrecht auch bei Arbeitsverhältnissen nur in der Person des Werkschöpfers entstehen könne.⁴

¹ Vgl. § 2 I S 1 LUG; das KUG enthielt kurze entsprechende Bestimmungen.

² Vgl. Westen, a.a.O., S. 403, Anm. 17;

³ In LUG und KUG fehlt eine entsprechende allgemeine Vorschrift. Nur für den Sonderfall, daß von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts (als Herausgeber) ein Werk ohne Nennung des Verfassers veröffentlicht wurde, bestimmten §§ 3 LUG, 5 KUG, daß die juristische Person als Urheber anzusehen sei - falls nichts anderes vereinbart worden war.

⁴ Zuerst in RG Z 110, 393 ff. "Innenausstattung Riviera" (angestellter Innenarchitekt); bestätigt von RG Z 124, 68 "Besteckmuster" (angestellter Entwerfer); BGH GRUR 60, 199 "Tofifa" (Filmwerk); BAG GRUR 61, 491 "Nahverkehrs Chronik" (beauftragter Arbeitnehmer). In einer Anmerkung zu dem zuletzt genannten Urteil (a.a.O.) stellt Ulmer fest, daß das BAG "dem Gedanken eines originären Entwurfs des Urheberrechts durch den Arbeitgeber nicht fernsteht".

Allen daneben noch vertretenen Theorien, die dahin gingen, den Arbeitgeber zum ursprünglichen (originären) Inhaber des Urheberrechts zu machen¹, wurde damit der Boden entzogen.

Der Gesetzgeber sah folgerichtig von einer Übernahme der Bestimmungen der §§ 3 LUG, 5 KUG oder sogar einer Ausdehnung auf entsprechende Fälle² ab, weil derartige Regelungen mit dem "Schöpferprinzip" des § 7 unvereinbar gewesen wären³.

- AMERIKANISCHES RECHT -

Der Wesensunterschied zwischen deutschem Urheberrecht und amerikanischem copyright läßt sich an der programmatischen, das Urheberrecht betreffenden Bestimmung der amerikanischen Verfassung (Art. I Section 8) ablesen. Darin wird der Gesetzgeber beauftragt, den Autor durch Verleihung eines befristeten, ausschließlichen Rechts an seinem Werk zu schützen⁴.

-
- 1 In erster Linie die sog. "Originärerwerbstheorie" des RG, z.B. RG Bolze Bd. 18, Nr. 98; (der Kernsatz lautete: "... rechtlich steht nichts entgegen, daß der Schöpfer seine Tätigkeit mit seinem Willen in den Dienst eines anderen mit der Wirkung stellt, daß nach dem Willen beider das Ergebnis das des anderen sein soll" - offensichtlich eine § 950 BGB entnommene Argumentation); wiederaufgenommen von Hirsch, Ufita Bd. 26, a.a.O., S.1 ff; in diesem Sinne auch noch Rehbinder, a.a.O.; vgl. auch oben, S. 11, Anm. 4; daneben de Boor's Lehre vom "unselbständigen Urheber" und Kohlers "Stellvertretungslehre".
 - 2 Der Referentenentwurf zum neuen URG sah in § 93 noch eine Ausnahme von diesem Grundsatz zugunsten der Filmproduzenten vor, denen ein originäres Urheberrecht zustehen sollte.
 - 3 So die amtliche Begründung, a.a.O., S. 61, 62;
 - 4 "The Congress shall have power ... to promote the Progress of Science and useful Arts by securing for limited Times to Authors and Inventors the exclusive Rights to their respective Writings and Discoverings." Art. I Section 8 der amerikanischen Verfassung.

Auch nach amerikanischen Recht kommt der Urheber also das ausschließliche Recht an dem von ihm geschaffenen Werk zu ¹. Ähnlich wie das Patentrecht beruht die Entstehung des gesetzlichen Urheberrechts, aber nicht auf dem schöpferischen Akt als solchem, sondern letztlich auf dem staatlichen Verleihungsakt ², der die Erfüllung gewisser Formalitäten ³ voraussetzt und nach Ablauf der Frist (28 Jahre) wiederholt werden kann (um weitere 28 Jahre).

Die Urheberrechtsgesetzgebung ist Bundessache ⁴.

Derzeit gilt noch das Urheberrechtsgesetz (copyright act) vom 30.7.1947, das auf der letzten umfassenden Neuregelung aus dem Jahre 1909 beruht. Es ist durch mehrere Novellen abgewandelt worden, insbesondere durch die Novelle vom 31.8.1954, die die Anpassung des Textes an das Welturheberrechtsabkommen brachte. Seit mehreren Jahren sind Reformbestrebungen für eine Neufassung des Copyright Act im Gange (hierzu s.u.).

dem gesetzlichen Urheberrecht (statutory-law-copyright) geht das aus dem englischen Recht übernommene common-law-copyright voraus, das rechtsdogmatisch auf der naturrechtlichen Lehre vom geistigen Eigentum (literary property) beruht. ⁵ Das 'common-law-copyright' entsteht

¹ Nimmer, a.a.O., S. 13;

² Vgl. Ringer-Gitlin, a.a.O., S. 1;
"Copyrights like patents are statutory grants of certain rights for a limited duration. copyrights and patents are basically the same in nature and purpose." - Vgl. auch die gemeinsame Nennung von Autoren und Erfindern (inventors) im Verfassungstext (S. 12, Anm. 4)

³ Insbesondere Registrierung und Hinterlegung von Pflichtexemplaren bei dem zur Library of Congress gehörenden Copyright Office in Washington.

⁴ Die Zuständigkeit des Bundes folgt aus der Verfassungsbestimmung des Art. I Sect. 8 (s.o., S. 12 Anm. 4).

⁵ Zur Entwicklungsgeschichte im englischen Recht vgl. Ulmer, a.a.O., S. 51.

wie das deutsche Urheberrecht mit der Schöpfung des Werks, ohne daß es hier auf die Wahrung von Förmlichkeiten ankommt. Sein Schutz ist in gewisser Beziehung weitergehend - (z.B. zeitlich unbegrenzt) - in anderen Beziehungen schwächer als der des 'statutory law-copyright'¹. - Das 'common law-copyright' ist Recht der Einzelstaaten.

Die Trennungslinie zwischen 'common law-' und 'statutory law-copyright' bildet seit einer englischen Entscheidung aus dem Jahr 1774 ("Donaldson v. Becket") die Veröffentlichung (publication). Mit der Veröffentlichung² des Werks erlischt das 'common law-copyright'. An seine Stelle tritt der gesetzliche Schutz, vorausgesetzt, daß auf allen in den Verkehr gebrachten Werkexemplaren der Copyright-Vermerk angebracht und die sonstigen Formalitäten (Registrierung und Hinterlegung) eingehalten worden sind. 'Common law-' und 'statutory law-copyright' stehen dem Urheber (author) oder dem "proprietor" - das ist der Urheber oder derjenige, auf den die Rechte durch einen rechtsgeschäftlichen Akt des Urhebers übergegangen sind - zu.

B. Der Inhalt des Urheberrechts

- DEUTSCHES RECHT -

"Das Urheberrecht schützt den Urheber in seiner geistigen und persönlichen Beziehung zum Werk und der Nutzung des Werks" (§ 11 URG).

Die Bestimmung bringt plastisch zum Ausdruck, daß das Urheberrecht als ein einheitliches (Stamm-)Recht zu verstehen ist³, aus dem seinem Inhaber Teilrechte (Befugnisse) zufließen:

¹ Vgl. hierzu Ringer-Gitlin, a.a.O., S. 4/5 und unten, S. 20, Anm. 1

² Zum Begriff der Veröffentlichung vgl. Ulmer, Lehrb., S. 66

³ So die herrschende "monistische Theorie". (vgl. Ulmer, Lehrb., S. 97 f.).

- a) das Urheberpersönlichkeitsrecht, das den Urheber "in seinen geistigen und persönlichen Beziehungen zum Werk" schützt (§§ 12 - 14 URG);
- b) die Verwertungsrechte, die dem Urheber "die Nutzung des Werks" ermöglichen und sichern (§§ 15 - 24 URG);
- c) sonstige Rechte (§§ 25 - 27 URG).

Es läßt sich also vereinfachend sagen, daß die ideellen Interessen des Urhebers durch die persönlichkeitsrechtlichen, die materiellen Interessen durch die vermögensrechtlichen Elemente des Urheberrechts abgedeckt werden. Aus der Konstruktion des Urheberrechts als einheitliches Recht folgt jedoch, daß die beiden Seiten nicht völlig voneinander getrennt werden können, sich vielmehr gegenseitig überschneiden und ergänzen.¹

Das Urheberpersönlichkeitsrecht weist - wie das Urheberrecht selbst - einen in sich einheitlichen und umfassenden Charakter auf. Über die Generalklausel des § 11 URG wird der Urheber in allen seinen geistigen und persönlichen Beziehungen zum Werk geschützt. Die in den §§ 12 - 14 aufgezählten urheberpersönlichkeitsrechtlichen Befugnisse beinhalten daher zwar wesentliche Ausschnitte des einheitlichen Urheberpersönlichkeitsrechts, stellen aber keine abschließende Aufzählung dar².

Das Urheberpersönlichkeitsrecht ist in seinem Kern unübertragbar. Das folgt schon aus der Unübertragbarkeit

¹ Vgl. Ulmer, a.a.O., S. 98 ff.
Auch im URG ist die Trennung zwischen Urheberpersönlichkeitsrechten und Nutzungsrechten nicht vollkommen: die Vorschriften über die Rückrufsrechte der §§ 41, 47 URG sind Ausfluß des Urheberpersönlichkeitsrechts, obwohl sie sich im Abschnitt über die Nutzungsrechte befinden - ebenso das Änderungsverbot des § 39.

² Weitere urheberpersönlichkeitsrechtliche Auswirkungen finden sich insbesondere in § 29 S. 2 (Unübertragbarkeit des Urheberrechts) sowie in den §§ 25, 26, 34 I, 39, 41, 42, 62, 113 ff. URG.

des Urheberrechts selbst (§ 29 S. 2), da das Urheberpersönlichkeitsrecht nur dessen Ausfluß ist. Bei den einzelnen urheberpersönlichkeitsrechtlichen Befugnissen und der Frage ihrer Übertragbarkeit ist zu prüfen, ob sie mit der vorgesehenen Verwertung in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen, so daß ihre Übertragung die Verwertung erst ermöglicht. Ist das der Fall, so kommt eine Übertragbarkeit in Betracht. So ist von der Rechtsprechung die Übertragbarkeit des Veröffentlichungsrechts¹ (§ 12) - das seinem Wesen nach ja auch dem Verwertungsrecht nahesteht - sowie des Änderungsrechts² bejaht worden. Nicht übertragbar sind dagegen das Recht, Entstellungen zu verbieten (§ 14), sowie das Recht auf Anerkennung der Urheberschaft (§ 13)³.

Die Verwertungsrechte sind nach § 15 URG in zwei Gruppen aufgeteilt:

- a) die Rechte zur Verwertung des Werks in körperlicher Form
(Vervielfältigungsrecht⁴ § 16, Verbreitungsrecht⁵ § 17, Ausstellungsrecht § 18).
- b) die Rechte der öffentlichen Wiedergabe (§§ 19 - 22).

Auch das umfassende Verwertungsrecht (§ 15) als Ganzes ist unübertragbar (§ 29). Zulässig ist nur die Übertragung einzelner Verwertungsrechte durch Einräumung von Nutzungsrechten.

Die Einräumung von Nutzungsrechten bedeutet rechtstechnisch die Abspaltung einzelner Teilausschnitte aus dem

¹ BGH Z 15, 249 (258)

² RG Z 151, 50

³ Vgl. v. Gamm, a.a.O., Anm. 7 zu § 11 sowie unten, S. 79 ff

⁴ "Vervielfältigung" bedeutet jede körperliche Festlegung des Werks, die geeignet ist, das Werk auf irgendeine Art wahrnehmbar zu machen. (RG Z 107,279)

⁵ "Verbreitung" ist die Überlassung des Originals oder der vervielfältigten Exemplare an andere. (Ulmer Lehrbuch, a.a.O., S. 192).

Gesamtrecht. Es handelt sich um dinglich wirkende Verfügungen¹ über die betreffenden Nutzungsrechte, auf die die Vorschriften der §§ 413 i.V.m. 398 ff. BGB entsprechend anzuwenden sind .

Das Nutzungsrecht kann als einfaches oder ausschließliches Recht eingeräumt werden (§ 31 I 2). Das URG selbst enthält keine Vorschrift, die eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Einräumung von Nutzungsrechten an den Arbeitgeber konstituiert (vgl. aber die Auslegungsvorschriften für Filmwerke §§ 85, 86).

Die Pflicht zur Rechtsübertragung bzw. -einräumung kann sich vielmehr nur - ausdrücklich oder konkludent - aus dem zugrundeliegenden Arbeitsverhältnis ergeben (dazu im einzelnen s.u.).

Für den Umfang der Einräumung gilt nach der von der Rechtsprechung² entwickelten "Zweckübertragungstheorie" der Grundsatz, daß der Urheber im Zweifel keine weitergehenden Rechte überträgt, als es der Zweck des Vertrages erfordert (vgl. § 31 V URG). Das entspricht dem Wesen des Urheberrechts, das gewissermaßen die Tendenz hat, möglichst weitgehend beim Urheber zu verbleiben³.

Danach erteilt z.B. ein Drehbuchautor mit der Erlaubnis, sein Drehbuch zu verfilmen, im Zweifel, d. h. wenn nichts anderes ausdrücklich vereinbart ist oder sich bei der Auslegung des Vertrages und aus den den Vertragsschluß begleitenden Umständen nichts anderes ergibt, gleichzeitig die Einwilligung zur üblichen Verwertung des Films, d. h. zur Vervielfältigung, Ver-

¹ Neben der dinglich wirkenden Nutzungsrechteinräumung sind auch rein schuldrechtliche Ermächtigungen zur Werknutzung möglich.

² Zuerst Goldbaum, Urheberrecht, a.a.O., S. 47

³ Vgl. Ulmer, a.a.O., S. 292

breitung und öffentlichen Vorführung¹.

Es ist also auf den Zweck des Vertrages (insbesondere den wirtschaftlichen Zweck) abzustellen, der durch Auslegung zu ermitteln ist.

Die "Zweckübertragungstheorie" ist in diesem Zusammenhang von hervorragender Bedeutung, da erfahrungsgemäß nur in wenigen Fällen ausdrückliche Vereinbarungen über die Einräumung von Nutzungsrechten (noch seltener solche, die den Umfang der Einräumung betreffen) geschlossen werden⁺.

Unklare Verträge hat der BGH zumeist einschränkend ausgelegt und sich mit Recht auf den Standpunkt gestellt, daß eine Übertragung urheberrechtlicher Befugnisse nur dann angenommen werden könne, wenn ein entsprechender Parteiwille unzweideutig zum Ausdruck gekommen sei - oder die den Vertragsschluß begleitenden Umstände eine solche Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen zuließen².

¹ vgl. BGH Ufita 24 (1957) S. 402

LG Saarbrücken, Film und Recht, mit Anm. von
Hillig a.a.O. " " " 1963 S. 10

² vgl. hierzu näher unten S. 66 ff.

⁺ bei der UMFRAGE gaben nur ca. 50 % aller Befragten an, daß sie mit ihren angestellten Urhebern irgendwelche, die Werknutzung bzw. die Nutzungsrechte betreffenden Vereinbarungen schließen. Berücksichtigt man, daß es sich bei den Befragten um die jeweils "Größten" ihrer Branche handelt, deren "Problembewußtsein" in diesem Zusammenhang wahrscheinlich über dem Durchschnitt liegt, so ist anzunehmen, daß die genannte Ziffer (ca. 50 %) in Wirklichkeit beträchtlich tiefer liegt.

- AMERIKANISCHES RECHT -

Aus der dem ersten englischen Urheberrechtsgesetz¹ entlehnten Konzeption des amerikanischen Copyright - als Privileg (bzw. Verbotsrecht gegenüber Dritten) zum Schutz des "literary property" vor Nachahmungen - folgt, daß es die für das deutsche Urheberrecht charakteristische Unterscheidung zwischen Verwertungs- und Persönlichkeitsrechten nicht kennt. Ein im Urheberrecht wurzelnder Schutz der Persönlichkeitsrechte (moral rights) des Autors existiert nicht².

Urheberrechtlich geschützt sind entsprechend dem Wortlaut der Verfassung (Art. I Sect. 8) auch nur die "writings" des Autors. Der Begriff "writings" wird von der Rechtsprechung jedoch extensiv, im Sinne von "jede körperliche Festlegung" ("tangible fixation") ausgelegt³. Die Nutzungsrechte, die das gesetzliche Urheberrecht gewährt, sind von den auf Common Law beruhenden Rechten an unveröffentlichten Werken zu unterscheiden, deren Schutz in gewisser Hinsicht weiter reicht⁴.

¹ "Statute of Anne" (1710)

² Der Autor wird jedoch außerhalb des Urheberrechts durch die Regeln über das Recht auf die Privatsphäre (right of privacy), den Schutz gegen unlauteren Wettbewerb (unfair competition) und gegen Beleidigung und Verleumdung (libel) geschützt. - Vgl. Oekonomidis a.a.O., S. 46; allgemein zu "moral rights" Strauss, Copyright Rev. Study No. 4 a.a.O.

³ vgl. Ringer-Gitlin a.a.O., S. 8 ff.

⁴ Der Urheber des noch nicht veröffentlichten Werks hat die unbeschränkte Kontrolle über sein Werk: nicht nur die Veröffentlichung, Vervielfältigung usw. ist von seiner Zustimmung abhängig; er kann vielmehr auch jede sonstige private Benutzung des Werks verbieten. Demgegenüber dürften als Hauptvorteile des gesetzlichen Urheberrechts (statutory copyright) die Klagemöglichkeit vor den Bundesgerichten (ohne Rücksicht auf die Zugehörigkeit der Partei zu den Einzelstaaten - 28 U.S.C. § 1338, 1340), sowie der durch die Registrierung geschaffene Beweisvorteil für den Urheber anzusehen sein.

Sect. 1 des Copyright Act unterscheidet 4 Gruppen von Nutzungsrechten:

- 1) Druck- und Vervielfältigungsrechte¹ (publishing rights)
- 2) Bearbeitungsrechte (adaptation rights)
- 3) Aufführungsrechte (performing rights)
- 4) Aufnahme- und Wiedergaberechte (recording rights)

Teilbarkeit und Übertragbarkeit des copyright:

Nach bisherigem Recht gilt das copyright als unteilbar.² Es kann daher nur im ganzen - durch "assignment" - übertragen werden; im übrigen können nur Lizenzen ("licence") für einzelne Verwertungsarten vergeben werden.³

Die Unteilbarkeit des copyright hat sich in der Praxis jedoch nicht bewährt.⁴ Die Revisionsentwürfe sehen deshalb die volle Übertragbarkeit und Belastbarkeit aller Verwertungsrechte - im ganzen oder einzeln - vor.⁵

Wie im deutschen Recht wird zwischen der Inhaberschaft des Urheberrechts ("ownership of the copyright") und dem Eigentum am Werkstück ("ownership of the material object") unterschieden. Die Übergabe des Werkstücks führt nicht "automatisch" zur Übertragung des copyright. (§ 27).⁶

¹ Ziff. 1 (Druck- und Vervielfältigungsrechte) bezieht sich auf alle WerkGattungen, während sich die übrigen Rechte nur auf bestimmte WerkGattungen beziehen.

² vgl. Kaminstein, Divisibility of Copyright, a.a.O.

³ Der Unterschied liegt in 1. Linie auf prozessualen Gebiet: Der "assignee" hat ein eigenes Klagerecht, während der "licensee" aus fremdem Recht klagt; er muß also den Prozeßbeistritt des Urheberrechtseinhabers (copyright owner) zu erreichen suchen.

⁴ Schon jetzt wird bei einer Lizenz für ausschließliche Verwertungsrechte der licensee wie ein assignee, also wie ein Urheberrechtseinhaber bzgl. dieses Rechts behandelt - was praktisch einer Teilbarkeit des copyright gleichkommt.
vgl. hierzu auch Henn, 'Magazin Rights' - A Division of Indivisible Copyright, a.a.O.

⁵ vgl. hierzu Spindler, a.a.O., S. 180

⁶ anders (bisher) nach Common Law, vgl. Pushman v. New York Graphic Society Inc. 287 NY 302, 39 N.E. 2d 249 (1942): "... an author or artist is generally presumed to transfer his common law literary property rights when he sells his manuscript or work of art, unless he specifically reserves them."

II. A B S C H N I T T

Der Urheber als Arbeitnehmer

A. - DEUTSCHES RECHT -

Vor dem Hintergrund dieses Überblicks über die urheberrechtlichen Grundprinzipien beider Urheberrechtssysteme sind im folgenden - zunächst nach deutschem Recht -

1. die Arbeitsverhältnisse, in denen urheberrechtsschutzfähige Werke entstehen (I) und anschließend
2. der Einfluß des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerb von Urheberrechten (II)

zu untersuchen.

I. Arbeitsverhältnisse, in denen urheberrechtsschutzfähige Werke entstehen

Für die Definition des Urhebers in § 7 URG als "Schöpfer des Werks" scheint die idealistische Vorstellung vom freien, nur sich selbst und der Kunst verpflichteten Künstler - Dichter, Maler, Komponisten - bestimmend gewesen zu sein.

Dem Umstand, daß die Mehrzahl der Urheber "daneben" auch noch einem Dritten, ihrem Arbeitgeber, vertraglich verpflichtet sind, wird vom URG nur in einer einzigen Vorschrift (§ 43) Rechnung getragen. Da zudem in § 43 keine materielle Regelung des Urheberrechts der Angestellten getroffen wird, hat es den Anschein, als sträube sich der Gesetzgeber gegen die wohl unaufhaltsame Entwicklung¹, die dahin geht, daß

¹ Auf einer Tagung des Deutschen Schriftstellerverbandes in Stuttgart (1970) wurde die Gründung einer Schriftstellergewerkschaft vorgeschlagen, u. a. um ein Gegengewicht gegen die Auswirkungen der zunehmenden Konzentration im Verlagswesen zu bilden, in erster Linie aber, um eine Interessenvertretung der Schriftsteller in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer zu schaffen.

immer mehr Urheber ihr Schaffen in den Dienst eines Anderen stellen und die u.a. darin sichtbar wird, daß es unter den Schriftstellern (d.h. Urhebern von "Sprachwerken" i.S.d. § 2 I Ziff. 1 URG) nur noch relativ wenige gibt, die nicht zugleich einem Verlag oder einem sonstigen Arbeitgeber als Lektor, Kritiker, Feuilletonist usw. dienen.¹ In den anderen hier zu behandelnden Branchen ist die Entwicklung tendenziell gleichlaufend, die möglicherweise in einigen Jahren dazu führen könnte, daß der selbständige Schriftsteller, Kunstmaler usw. zur Ausnahmeercheinung wird.

Schon jetzt ist der Urheber im Arbeitsverhältnis keineswegs die Ausnahme, was das zahlenmäßige Verhältnis zum freischaffenden Urheber betrifft.

Die Gesamtheit der "Kulturproduzenten" im Arbeitsverhältnis² verteilt sich auf eine Vielzahl von Berufsbranchen mit sehr unterschiedlichen Qualifizierungs- und Leistungsniveaus, Arbeitsbedingungen, Branchenübungen usw. Zum Beispiel gehören in diesen Kreis

¹ Jedenfalls fällt diese Zurückhaltung bei einem Vergleich mit dem Arbeitnehmererfinderrecht auf, das eine durchaus vergleichbare Problematik bietet und in einem eigenen Gesetz, dem Arbeitnehmererfindergesetz von 1957 eine eingehende Regelung gefunden hat: Auch in der Literatur hat das Arbeitnehmererfinderrecht eine bei weitem stärkere Resonanz gefunden als das Arbeitnehmer-Urheberrecht. Vgl. z.B. Volmer Kommentar zum ArbNErf.G.; Heine/Rebitzki, Kommentar zum ArbNErf.G., 3. Aufl. 1966; Röpke, Der Arbeitnehmer als Erfinder, 1966; Nathan, Erfinder- und Neuererrecht der DDR, 1968.

² Sie befinden sich ihrerseits selbstverständlich in der Minderheit gegenüber ihren nicht schöpferisch tätigen Kollegen. Die UMFRAGE brachte hierzu folgende Angaben:

Kunstgewerbliche Anstalten:	ca. 5-10 %	= Anteil
Werbeagenturen	ca. 25 %	= der ang.
Zeitungs-/Zeitschr.Verl.	ca. 30 %	= Urheber
Buchverlage	ca. 10 %	= an der
Unternehmen	ca. 2 %	= jeweili-
Wissenschaftl. Institute	ca. 30-50 %	= gen Gesamtbeschäftigtenzahl
		(= 100%)

so unterschiedliche Tätigkeiten wie die eines bei einer Zeitung angestellten Sportreporters und eines in einer Porzellanmanufaktur angestellten Porzellanmusterentwerfers.

Das Beispiel läßt bereits erkennen, daß ein Klassifizierungsversuch der einschlägigen Beschäftigungen am besten über den Werkkatalog des § 2 URG erfolgt, da sich anders kaum durchgehende Gesichtspunkte für eine Einstufung finden lassen. Die im folgenden gegebene Übersicht ist aber notgedrungen stark zusammenfassend, da eine eingehende Erläuterung aller Beteiligungsformen angestellter Urheber den Rahmen dieser Untersuchung sprengen würde.

1.) SPRACHWERKE (§ 2 I Ziff. 1 URG)¹

a) Der "Prototyp" des Urhebers, der im Arbeitsverhältnis "Schriftwerke" schafft, ist der bei der Tagespresse oder bei einer Rundfunk- oder Fernsehanstalt beschäftigte Journalist. Seine Hauptaufgabe ist es, als Redakteur, Reporter, Korrespondent o.ä. seinen Verlag bzw. die ihn beschäftigende Rundfunkanstalt mit dem von ihm ausgearbeiteten, verwertungsfähigen Material (Reportage, Feature, Zusammenstellung, Kolumne usw.) zu versorgen. Das Sammeln von Stoff und Informationen, des geistigen Rohmaterials, ist hierfür nur zwingende Voraussetzung.

b) Eine weitere Gruppe (angestellter) Urheber von Schriftwerken findet sich bei Buchverlagen, insbesondere bei solchen, die sich auf die Herausgabe wissenschaftlicher Bücher spezialisiert haben. Während der

¹ Vgl. allgemein zum Begriff des Sprachwerks Möhring-N., a.a.O., Anm. 3 zu § 2; v. Gamm, a.a.O., Anm. 18 zu § 2.

Lektor eines belletristischen Verlags i.d.R. nur gelegentlich als Urheber tätig wird (da seine Hauptaufgabe eher in der Beratung des Verlegers mit den nötigen Vorarbeiten, wie Lesen der eingesandten Manuskripte, usw. besteht), werden wissenschaftliche Mitarbeiter, wie Lexikonredakteure, Bearbeiter von Schulbüchern usw. unmittelbar "als Urheber" angestellt. Hierzu lassen sich aber ohne genaue Kenntnis der Branchenübung kaum exakte Aussagen machen, da es hier - anders als in der oben genannten Gruppe - keine fest umrissenen Berufsbilder und -rollen gibt.

c) Hierher gehören weiterhin die Herausgeber von Sammelwerken (Anthologien) wie z.B. Gedichtsammlungen, Jahrbüchern usw. im Anstellungsverhältnis. Die urheberrechtlich geschützte Leistung besteht hier in der Auswahl und Zusammenstellung der einzelnen Beiträge und betrifft demgemäß nur das Werk im Ganzen, während das Urheberrecht an den einzelnen Beiträgen bei deren Verfassern unberührt bleibt.¹

d) Eine weitere große Gruppe von angestellten Urhebern von Schriftwerken bilden die an den Hochschulen, bei privaten oder öffentlichen Forschungsinstituten und (in geringerem Umfang) in der Wirtschaft arbeitenden Geistes- und Naturwissenschaftler² (letztere fallen teilweise aber auch unter Gruppe 5).

e) Neuerdings taucht mit den Herstellern von Programmen für elektronische Datenverarbeitungsanlagen eine weitere Gruppe von (i.d.R. angestellten) Urhebern von Sprachwerken³ auf. Die Frage der Schutzfähigkeit

¹ Hiervon zu unterscheiden ist die nicht schöpferische, sondern kaufmännische und organisatorische Tätigkeit etwa des Herausgebers einer Zeitschrift, die durchaus auch im Anstellungsverhältnis erfolgen kann, aber natürlich kein Urheberrecht begründet. Vgl. BGH Z 15, 1;

² Auf den Unterschied zwischen angestellten und beamteten Wissenschaftlern kommt es nicht an, da

ist aber im einzelnen noch nicht ausdiskutiert. Zu diesem Spezialproblem kann hier nur auf das einschlägige, im deutschen Rechtskreis noch nicht sehr umfangreiche Schrifttum verwiesen werden.

f) Ferner arbeiten in der Werbung viele Arbeitnehmer, deren Leistungen - mindestens teilweise - als urheberrechtlich relevante "Werke der Literatur" i.S.d. § 1 URG zu bezeichnen sind. Es handelt sich hier um Werbeslogans, Inserate, Prospekte, werbende Presseartikel usw., die den Schutz des Urheberrechts genießen.

g) Auch die Gestaltung einer Film- bzw. Fernsehhandlung im sog. Tratment oder Drehbuch fällt unter den Begriff des Schriftwerks. Es liegt hier nur eine scheinbare Ausnahme zu dem Grundsatz vor, daß eine Idee allein noch nicht schutzfähig ist. Das ergibt sich aus dem besonderen Wesen des Filmschaffens, dessen entscheidendes Merkmal ja nicht die Gestaltung des Bildes, sondern des durch die Bildfolge nach außen getretenen Handlungsablaufs ist.¹ Wenn auch diese Aufgabe, zumindest beim Film i.d.R. von freiberuflichen Mitarbeitern geleistet wird, so gibt es doch Drehbuchverfasser, die in einem festen Angestelltenverhältnis zum Produzenten stehen.

h) Da Urheberrechte auch an den Bearbeitungen anderer Werke entstehen können (§ 3 URG), seien hier schließlich noch die Übersetzer, Dramaturgen usw. genannt, die eigens für derartige Bearbeitungen (in erster Linie bei Rundfunk- und Fernsehanstalten) angestellt sind.

in § 43 Angestellte und Beamte insoweit gleich behandelt werden.

³ Fromm-N., Anm. 16 zu § 2 zählt Computer-Programme zu den "Darstellungen wissenschaftlicher oder technischer Art" i.S.v. § 2 I Ziff. 7 URG (dazu s.u.)

¹ Vgl. Ulmer Lehrbuch, a.a.O., S. 132 ff. mit weiteren Nachweisen.

2.) WERKE DER MUSIK

(§ 2 Abs. I Ziff. 2 URG)

Musikwerke¹ werden nur ausnahmsweise von angestellten Künstlern geschaffen. Als Arbeitgeber erscheinen hier hauptsächlich die Filmgesellschaften sowie die Rundfunk- und Fernsehanstalten. Und selbst da sind wohl nur die (Film-) Komponisten originär schöpferisch tätig, während das Schwergewicht der Arbeit sonstiger angestellter Musikschafter beim Rundfunk, bei Schallplattenfirmen oder als Mitglied größerer Orchester in der Wiedergabe und/oder Bearbeitung der Werke Anderer besteht. Überwiegend ist aber nicht ein Arbeitsvertrag, sondern die Bestellung eines bestimmten Werks, also ein Werkvertrag, Grundlage kompositorischer Tätigkeit für Dritte.

3.) WERKE DER BILDENDEN KÜNSTE²

einschließlich der Werke der Baukunst und der angewandten Kunst (§ 2 Abs. I Ziff. 4 URG)

Neben den unter 1.) (Sprachwerke) genannten Fällen handelt es sich hierbei um die zweite Hauptgruppe im Werkkatalog des § 2 URG. Die Anzahl möglicher Werkformen ist hier ähnlich umfangreich wie dort, ebenso die der entsprechenden Berufsbilder. Bildende und angewandte Kunst kommen nahezu in allen Bereichen öffentlichen und privaten Lebens vor. Eine erschöpfende Aufzählung aller Erscheinungsformen kann wegen dieser Vielfalt nicht gegeben werden. Anhand des Gesetzeswortlauts folgt deshalb nur eine kurze Übersicht:

¹ Allgemein zum Begriff vgl. Möhring-N., a.a.O., Anm. 4 zu § 2; v. Gamm, a.a.O., Anm. 19 zu § 2;

² Allgemein zum Begriff vgl. Möhring-N., a.a.O., Anm. 6 zu § 2; v. Gamm, a.a.O., Anm. 21 zu § 2;

a) "Werke der bildenden Künste" wird in § 2 I Ziff. 4 als Oberbegriff zu "Werke der Baukunst" (unten b) und "Werke der angewandten Kunst" (unten c) gebraucht. Zu den Werken der bildenden Kunst im engeren Sinne gehören insbesondere die Werke der Malerei, Graphik und Bildhauerei - soweit sie nicht für einen bestimmten Gebrauchszweck bestimmt sind.¹ Arbeitsverhältnisse, in denen zweckfreie Kunstwerke in diesem Sinne geschaffen werden, kommen praktisch nicht häufig vor. Gemälde oder Graphiken (der nicht angewandten Kunst) werden ganz überwiegend, wenn nicht sogar ausschließlich, von freischaffenden Malern und Bildhauern aus eigener Initiative oder als Auftragsarbeiten geschaffen. Allenfalls bei der Bildhauerei sind Arbeitsverhältnisse denkbar, in denen ein Bildhauer zur Schaffung bestimmter Bildwerke - etwa für eine Haus- oder Kirchenfassade - verpflichtet ist. Aber auch hier wird dann zumeist ein "Werk der angewandten Kunst" anzunehmen sein.

b) "Werke der Baukunst" - Nach früherem Recht (§ 2 I S. 2 KUG) wurden Bauwerke nur geschützt, soweit sie künstlerische Zwecke verfolgten. Diese Voraussetzung ist durch das neue URG entfallen;² damit sind auch Wohnhäuser, Brücken und sonstige Zweckbauten potentiell schutzfähig, falls sie die sonstigen allgemeinen Voraussetzungen für den Urheberrechtsschutz erfüllen.

¹ Vgl. Möhring-N., a.a.O., Anm. 6b zu § 2;

² Schon in BGH Z 24, 55 ("Ledigenheim") wurde § 2 I S. 2 KUG so ausgelegt, daß es lediglich darauf ankomme, ob sich im Bauwerk ein individuelles künstlerisches Schaffen objektiviert hat oder nicht.

Unter dieser gewandelten Rechtslage und aufgrund der Tatsache, daß der selbständig arbeitende Architekt heutzutage eher die Ausnahme als die Regel bildet, können die im folgenden zu besprechenden Probleme des Arbeitnehmerurheberrechts praktisch überall dort entstehen, wo Architekten als Angestellte eines Architektenbüros oder eines Unternehmens arbeiten.-Nach den oben zusammengefaßten Grundsätzen ist der angestellte Architekt dann als Urheber anzusehen, wenn Entwurf und Planung hierzu ausschließlich von ihm erarbeitet worden sind. Da in Architektenbüros aber regelmäßig Teamarbeit geleistet wird, sind die Fälle alleiniger Urheberschaft der angestellten Architekten die Ausnahme. Vielmehr dürften im Regelfall bloße Gehilfenschaft oder Miturheberschaft vorliegen.

c) "Werke der angewandten Kunst" - Hierunter fallen alle "Erzeugnisse künstlerischen Schaffens, die geeignet sind, einem Gebrauchszweck zu dienen."¹ Eine einheitliche Erfassung aller Erscheinungsformen - und der entsprechenden Berufsbilder - ist für diese Werkgruppe wegen der unübersehbaren Vielfalt und wegen des ständigen Wandels durch künstlerische Innovation kaum möglich.

Zudem bereitet hier die Abgrenzung nach "unten" zum Geschmacksmusterrecht einige Schwierigkeiten, da die Einstufung nur anhand eines gleitenden Maßstabs, der Höhe des schöpferischen Eigentümlichkeitsgrades (wie er in der konkreten Formgestaltung zum Ausdruck kommt) vorgenommen werden kann. Da die Schutzvoraussetzungen beider Schutzsysteme sich demnach nicht absolut, sondern nur graduell unterschieden, kann also ein Exemplar einer im allgemeinen unter Musterschutz

¹ Möhring-N., a.a.O., Anm. 6d zu § 2. Der Ausdruck "Kunstgewerbe", der noch in § 2 I S. 1 KUG gebraucht wurde, ist zu eng, da z.B. Bühnendbilder oder Schaulensterdekorationen, die nach § 2 I Ziff. 4 URG schutzfähig sein können, sicher nicht unter diesen Begriff zu subsumieren sind.

fallenden Werkart (z.B. Modeschmuck) ausnahmsweise - bei entsprechender Gestaltungshöhe - auch urheberrechtsschutzfähig sein, und vice versa.¹

Diese kurzen Angaben sollen genügen, um die Schwierigkeiten aufzuzeigen, die im Bereich der angewandten Kunst für die urheberrechtliche Beurteilung im allgemeinen und für unseren Problemzusammenhang im besonderen entstehen können. Damit hängt es auch zusammen, daß es hier nur wenige ausgeprägte Berufsbilder gibt.² Hierzu kann man wohl - mit einiger Vorsicht - die Urheber von Bühnenbildern,³ Dekorationen,⁴ Modemodellen,⁵ und insbesondere Werbegraphik⁶ (Anzeigen, Plakate usw.) zählen.⁷

4.) LICHTBILD- UND FILMWERKE

(§ 2 I Ziff. 5 und 6 URG)

Das neue URG brachte gegenüber dem KUG eine Neuordnung des Filmurheberrechts (§ 88 ff.), auf die an anderer Stelle noch einzugehen sein wird. Trotzdem handelt es sich hierbei immer noch um eines der - vor allem auch im internationalen Bereich - schwierigsten urheberrechtlichen Gebiete.⁸ Für unsere spezielle Thematik entsteht eine zusätzliche Komplizierung dadurch, daß Film und Fernsehen als wichtigste Arbeitgeber in diesem Bereich zwar urheberrechtlich im wesentlichen gleich zu behandeln sind

¹ Auf den urheberrechtlichen Werkbegriff und die angedeuteten Abgrenzungsfragen kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht näher eingegangen werden. Vgl. hierzu u.a. Ulmer Lehrbuch, a.a.O., S. 15 und 111 ff.; Möhring-N., a.a.O., Anm. 6 und 10 zu § 2; v. Gamm, a.a.O., Anm. 12 ff. zu § 2; Nordemann, Zur Abgrenzung des Geschmacksmusterschutzes vom Urheberrecht, Ufita 67 II, 906;

² Z.B. kann der "Designer" sicher als ein Hauptbeispiel für den Urheber angewandter Kunst gelten; andererseits ist darunter vom technischen Zeichner bis zum Modeschöpfer nahezu jede Tätigkeit, die es mit schöpferischem Zeichnen und Entwerfen zu tun hat, zu verstehen; vgl. Pfister a.a.O.

³ Vgl. Ulmer, a.a.O., S. 132, Riepenhausen, a.a.O., S. 126;

(soweit ein fertiges Werk dieser Kategorie in Frage steht), nicht aber arbeitsrechtlich: Die Tätigkeit eines Fernsehkorrespondenten, der mit der Handkamera Tagesereignisse zur einmaligen Wiedergabe aufnimmt, läßt sich kaum mit der eines Filmregisseurs vergleichen, der mit Riesenaufwand an Geld und Mitarbeitern ein Spielfilmprojekt verwirklicht. - Diese Unterschiede kommen u.a. deutlich in den Tarifverträgen zum Ausdruck.¹

Auch hier müssen, da es sich um eine Spezialproblematik handelt, diese kurzen Andeutungen genügen; im übrigen wird auf die Literaturangaben verwiesen.

⁴ Vgl. Reimer, Wettbewerbs- und Warenzeichenrecht, a.a.O., S. 488;

⁵ Vgl. Ulmer, a.a.O., S. 130;

⁶ Vgl. v. Gamm, a.a.O., Anm. 21 zu § 2;

⁷ Vgl. hierzu die bei v. Gamm in der Anm. zu § 2 bei den einzelnen Werkgruppen angeführte Rechtsprechung.

⁸ Das folgt in erster Linie aus der Besonderheit des Filmwerks, der "Art und Weise, wie sich beim Film-schaffen die Akte der geistigen Schöpfung mit den Akten künstlerisch-technischer Ausführung verbinden". Ulmer Lehrbuch, a.a.O., S. 136;

¹ Vgl. Tarifvertrag des SWF (abgedruckt im Anhang) einerseits und Tarifvertrag für Filmschaffende vom 15.4.1965 in Ufita Bd. 44, S. 85 andererseits.

5.) DARSTELLUNGEN WISSENSCHAFTLICHER ODER TECHNISCHER ART

Hierzu gehören, wie das Gesetz selbst beispielhaft ausführt, u.a. "Zeichnungen, Pläne, Karten, Skizzen, Tabellen und plastische Darstellungen", die wohl in erster Linie bei Wirtschaftsunternehmen, Forschungsinstituten, Verbänden u.ä. durch Angestellte angefertigt werden. Der Angestellte wird hierbei allerdings häufig eine bloße Gehilfenfunktion haben; außerdem ist bei dieser Werkgruppe die Schutzfähigkeit genau zu untersuchen, da vielfach nur ein Musterschutz eingreifen wird.

II. Der Einfluß des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerb von Urheberrechten

1. Allgemeine Gesichtspunkte

Der Urheber ist i.d.R. auf die Verwertung seiner Arbeitsergebnisse durch Dritte angewiesen. Seine schöpferische Leistungsfähigkeit und deren "Frucht", das Werk, ist so zugleich die materielle Basis seiner Existenz. Dieses materielle Interesse läßt sich nur durch Einräumung von Nutzungsrechten an Dritte realisieren (s.o.). - Daneben bestehen weitergehende ideelle Interessen, die durch die Persönlichkeitsrechte gesichert sind.

Mit Abschluß des Arbeitsvertrages entstehen für den Urheber bestimmte arbeitsrechtliche Bindungen, die sich sowohl in einer Einschränkung seiner Verfügungsgewalt über die Nutzungsrechte an seinen Werken (als Kehrseite der Pflicht zur Einräumung von Nutzungsrechten an den Arbeitgeber), als auch in einer Begrenzung der persönlichkeitsrechtlichen Befugnisse auswirken.

Der Eintritt in ein Arbeitsverhältnis bedeutet andererseits nicht einen totalen (oder auch nur zeitweiligen) Verzicht des Urhebers auf die Durchsetzung der materiellen und ideellen Interessen, die ihn mit seinem Werk verbinden. Da das Urheberrecht im ganzen nicht übertragbar ist (§ 29) und mit seinem Kernbereich stets beim Urheber verbleibt, handelt es sich bei der Einräumung urheberrechtlicher Befugnisse immer nur um eine graduelle Verschiebung:

Während dem Urheber daran gelegen ist, den Umfang der Rechtseinräumung an den Arbeitgeber möglichst zu begrenzen, man könnte auch sagen: zu "minimieren" (also einen möglichst großen Bestandteil der urheberrechtlichen Berechtigungen für sich zu behalten), ist der Arbeitgeber daran interessiert, die Rechtseinräumung inhaltlich und umfangmäßig auszudehnen, zu "maximieren".

Die tatsächlich zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags getroffenen nutzungsrechtlichen Vereinbarungen bzw. die von ihnen geübte Vertragspraxis lassen meistens die dahinter stehende, soeben skizzierte Interessenlage nicht mehr deutlich erkennen. Das liegt daran, daß hier individuelle, zwischen den Parteien "ausgehandelte" Vereinbarungen selten sind. Soweit überhaupt ausdrückliche Vereinbarungen (sog. "Urheberrechtsklauseln") vorkommen, handelt es sich meistens um solche in kollektivrechtlichen Verträgen (Tarifverträgen) oder branchenüblichen Vertragsmustern, auf deren jeweiligen Inhalt der Urheber i.d.R. keinen Einfluß nehmen kann. Daneben kommen aber auch Nutzungsrechtseinträumungen durch individuelle, auf den angestellten Urheber zugeschnittene Verträge (z.B. bei Verlagslektoren, Chefredakteuren) und solche durch nachträglich getroffene Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag vor.

Noch häufiger werden überhaupt keine das Urheberrecht betreffende Vereinbarungen getroffen, sodaß für den Übergang des Nutzungsrechts auf den Arbeitgeber nur eine stillschweigende Einräumung in Betracht kommt.⁺

+

Angaben zur Frage nach der Form der Nutzungsrechtseinträumung:

	Tarif- vertrag	branchen- übliches Vertrags- muster	eigenes Vertrags- Muster	stillschwei- gende Ein- räumung
Werbeagenturen (11)	1	3	6	1
wiss. Institute (13)			3	10
Zeitungs-/Zeit- schriftenverlage (11)		3	5	3
Unternehmen (8)	2		2	4

Für deren Ermittlung muß zunächst der konkrete, zu beurteilende Vertrag ausgelegt werden, bevor auf außerhalb liegende Gesichtspunkte wie "Branchenübung" und "Verkehrssitte" zurückgegriffen wird. Das ist später näher auszuführen. Zunächst sollen Inhalt und Tragweite der gesetzlichen Regelung untersucht werden.

2. Die gesetzliche Regelung (§ 43 URG)

§ 43 scheint auf den ersten Blick nicht mehr zu beinhalten als eine gesetzliche Affirmation grundsätzlicher Vertragsfreiheit für den Bereich der urheberrechtlichen Vereinbarungen zwischen angestelltem Urheber und Arbeitgeber. Weder wird eine Verpflichtung des Urhebers zur Einräumung von Nutzungsrechten auf den Arbeitgeber angesprochen, noch wird - zugunsten des Urhebers - eine obere Grenze für die Einräumung festgesetzt. Der Gesetzgeber stellt den Vertragsparteien vielmehr anheim, sich der gesetzlichen Regeln über den Rechtsverkehr mit Nutzungsrechten zu "bedienen" oder diese ganz oder teilweise durch Ausübung der vertraglichen Gestaltungsfreiheit zu ersetzen. Damit kommt er dem Bedürfnis der Praxis nach einem flexiblen, d.h. nicht kasuistisch aufgebauten Gesetz entgegen, das auch in Zukunft und unter veränderten Umständen individuell und sachgerechte Lösungen zuläßt¹.

Es fragt sich aber, ob diese offene, allein auf die Vertragsfreiheit² abstellende Regelung nicht auch Nachteile - insbesondere für den angestellten Urheber - impliziert.

¹ Durch die auf dem "Urheberprinzip" (§ 7) aufbauende Regelung des § 43 wird zugleich auch die Überwindung derjenigen Theorien dokumentiert, die einen "Originärerwerb" des Urheberrechts durch den Arbeitgeber für möglich hielten (s.o.). Insoweit wird durch § 43 lediglich die neuere Rechtsprechung und Lehrmeinung gesetzlich fixiert.

² zu den Grenzen der Vertragsfreiheit vgl. schon RGZ 79, 156; BGH NJW 58, 1583; 60, 2144

So ist es schon fraglich, ob für das Verhältnis Arbeitgeber - angestellter Urheber die Vertragsfreiheit so uneingeschränkt, d.h. ohne unabdingbare Mindestschutzbestimmungen zugunsten des Autors, gelten kann, wie dies allgemein im Vertragsrecht des BGB, etwa im Kaufvertragsrecht, der Fall ist.

Vertragsfreiheit setzt, wenn sie sinnvoll und sozial gerechtfertigt sein soll, eine Gleichheit der Kontrahenten (was ihre Einflußmöglichkeit auf den Vertragsinhalt betrifft) voraus. Anderenfalls bedeutet Vertragsfreiheit die Freiheit des stärkeren Partners. Nun ist es aber offensichtlich, daß sich der Urheber, der mit einer Fernsehanstalt, einem Verlag, einem Werbebüro usw. ein Arbeitsverhältnis eingeht, dem Arbeitgeber gegenüber in einer - zumindest wirtschaftlich - schwächeren Position befindet. Insbesondere in solchen Situationen, in denen er die Konkurrenz anderer Stellenbewerber fürchten muß, wird er bereit sein, zu Bedingungen abzuschließen, die einseitig den Arbeitgeber begünstigen. Aber auch im Normalfall hat der angestellte Urheber weit weniger Einfluß auf den Vertrag und die zu treffenden urheberrechtlichen Vereinbarungen als der Arbeitgeber. Nur in Ausnahmefällen, etwa dann, wenn es sich um einen sehr bekannten Urheber handelt, kann von einer gleichen Einflußmöglichkeit gesprochen werden, bei der die Vertragsfreiheit ihren Sinn behält. Für die überwiegende Mehrheit der "angestellten Urheber" erscheint dagegen der Wert einer Regelung fraglich, die zwar formal die Parteien gleichstellt, dabei aber die sehr unterschiedlichen Gewichte zu übersehen scheint, die sie de facto beim Vertragsschluß und der Bestimmung des Vertragsinhalts in die Waage legen können.

3. § 43 URG im Verhältnis zu den zwingenden Vorschriften des URG

Damit ist nicht gemeint, daß die Vertragsfreiheit in diesem Bereich für schlechthin "fehl am Platz" gehalten wird. - Der Gesetzgeber hätte den Urheber im Arbeits-

verhältnis aber in der Weise vor der Eingehung von zu weitgehenden Verpflichtungen schützen können, indem er in § 43 zugleich die Grenzen der Vertragsfreiheit angegeben hätte. Diese Grenzen sind mit den unverzichtbaren Rechten der §§ 31 IV, 36, 41, 42 URG¹ an anderer Stelle im Gesetz bereits vorgezeichnet.

Da aber § 43 nur pauschal von den "Vorschriften dieses Unterabschnitts", d.h. den §§ 31 - 42 URG, spricht - und diese der Disposition der Parteien unterwirft - bleibt unklar, ob damit auch die zwingenden Vorschriften gemeint sind oder ob diese auch im Arbeitsverhältnis als nicht abdingbar zu gelten haben².

Die Abdingbarkeit dieser zwingenden Vorschriften, die das Urheberrecht in seinem Kernbereich schützen, würde praktisch zu einer erheblichen Schlechterstellung des angestellten Urhebers gegenüber dem freischaffenden Urheber führen. Während letzterer diese Rechte auf jeden Fall behält, könnte sich der angestellte Urheber (freiwillig oder unfreiwillig) auch dieses Mindestschutzes begeben³. Diese Auffassung mag der arbeitsrechtlichen Betrachtungsweise entsprechen - mit den urheberrecht-

¹ Diese §§ wurden in der amtl. Begründung als zwingende Rechte genannt. Dazu dürfte aber § 31 V (Zweckübertragungstheorie) ebenso wie § 40 I (Schriftform bei Verträgen über künftige Werke) gehören.

² Der Ministerialentwurf 56 hatte in § 36 klargestellt, daß bestimmte Vorschriften (über das Zustimmungserfordernis des Urhebers zur Übertragung von Nutzungsrechten an Dritte sowie über die beiden Rückrufsrechte) nicht für den angestellten Urheber gelten, allerdings nur, insoweit es sich um Werke der angewandten Kunst handelt. - Hieraus läßt sich ein starkes Argument dafür entnehmen, daß der Gesetzgeber die entsprechenden zwingenden Vorschriften im neuen URG nicht schlechthin abdingbar machen wollte, jedenfalls insoweit nicht, als es sich um andere Werke als um solche der "angewandten Kunst" handelt.

³ Es sollte in diesem Zusammenhang nicht übersehen werden, daß der Urheber, der sich in ein Arbeitsverhältnis be-
gibt, sich sehr häufig keinen Begriff von diesen besonderen Berechtigungen macht, die ihm das URG gewährt und die sich i.d.R. auch erst später aktualisieren. Auch

lichen Grundsätzen läßt sie sich nicht vereinbaren.¹

Allerdings kann ebensowenig wie die generelle Abdingbarkeit eine generelle Unabdingbarkeit sämtlicher genannter Vorschriften behauptet werden.² Vielmehr muß für jede einzelne Vorschrift geprüft werden, ob die arbeitsrechtlichen Gesichtspunkte die Abdingbarkeit unabweislich verlangen oder nicht.

³ ist seine Einflußmöglichkeit auf die Vertragsgestaltung in vielen Fällen gering oder ganz ausgeschlossen (Tarifverträge, Vertragsmuster), so daß nur - wenn überhaupt - ein stillschweigender Ausschluß dieser Berechtigungen in Betracht käme - was aber wiederum deren Kenntnis bei dem Arbeitnehmer voraussetzen würde.

¹ Sie sollte m.E. zumindest dahingehend modifiziert werden, daß der Ausschluß zwingender Vorschriften nur auf Grund einer ausdrücklichen (schriftlichen) Einigung möglich ist. Damit wäre klargestellt, daß nur der "Inhalt" des konkreten Arbeitsverhältnisses diese derogative Wirkung entfalten kann, nicht aber das "Wesen des Arbeitsverhältnisses" schlechthin. - Zu dieser Unterscheidung s.u. S. 66 ff.

² Auf bloße, nicht näher begründete Behauptungen der Abdingbarkeit bzw. Unabdingbarkeit beschränken sich leider die Stellungnahmen in der Literatur - soweit das Problem überhaupt erkannt wird. Für Abdingbarkeit im Arbeitsverhältnis: Möhring-N., a.a.O., Anm. 4 zu § 43; Gegen Abdingbarkeit im Arbeitsverhältnis: v. Gamm, a.a.O., Anm. 2 zu § 43; Fromm-N., a.a.O., Anm. 3 zu § 43 (nur für § 40).

Die amtl. Begründung läßt beide Deutungen zu und ist widersprüchlich: Zum einen wird gesagt, der angestellte Urheber bedürfe der Schutzbestimmungen "i.d.R." nicht, "wobei jedoch die Sachlage je nach Art des Arbeits- oder Dienstverhältnisses verschieden sein kann". Andererseits ist nach der amtl. Begründung für einen Beamten "regelmäßig die Unanwendbarkeit der zwingenden Schutzbestimmungen anzunehmen", - so daß als argumentum e contrario zu schließen ist, daß dies ansonsten, also bei Nichtbeamten, nicht anzunehmen ist.

a) § 31 Abs. IV URG

Nach § 31 IV URG ist die Einräumung von Nutzungsrechten für (zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses) noch nicht bekannte Nutzungsarten sowie Verpflichtungen hierzu unwirksam.¹

Der Vorschrift kommt angesichts der permanenten Innovation auf dem Gebiet der Kommunikationsmittel - man denke nur beispielsweise an das Kassettenfernsehen, Satellitenübertragung, neue elektronische Informationsspeicherungs- und -verarbeitungsmethoden - eine besondere Bedeutung zu.

Grundgedanke der Regelung ist, daß dem Urheber Mehrertragnisse aus seiner Arbeit, die durch den - zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch nicht vorauszusehenden² - Fortschritt der Technik bedingt sind, auch dann zugute kommen sollen, wenn er die Verwertungsrechte im wesentlichen schon übertragen hat.³

¹ LUG und KUG enthielten keine entsprechenden Bestimmungen; zu dem gleichen Ergebnis gelangte die Rechtsprechung aber unter Anwendung der Zweckübertragungstheorie. Vgl. BGH Z 11, 135 und 17, 266.

² Darüber, was "nicht bekannt" im Sinne des § 31 IV ist, sind die Auffassungen geteilt: Nach der wohl (noch) h.M. (v. Gamm, a.a.O., Anm. 15 zu § 31, sowie die ältere Rechtsprechung, RG Z 123, 316) sind rein objektive Gesichtspunkte entscheidend, d.h. es kommt darauf an, ob die neue Nutzungsart bei Vertragsschluß allgemein (objektiv) völlig unbekannt war oder nicht. Fromm-N. (a.a.O., Anm. 4 zu § 31, 32) möchte daneben auch auf die Kenntnis des Urhebers abstellen.

³ Vgl. RG Z 123, 312 ff.
Die Erben Wilhelm Buschs' übertrugen der Verlagsbuchhandlung, in der Buschs' Werke erschienen waren, die Rechte an diesen Werken gegen eine einmalige Abfindung. Das RG nahm mit Grund an, daß das den Parteien bei Abschluß des Vertrags noch unbekannte Recht der Sendung durch Rundfunk nicht Gegenstand der Übertragung war.

Dieser Rechtsgedanke kann m.E. nicht als durch "Wesen und Inhalt des Arbeitsverhältnisses" ausgeschlossen (oder ausschließbar) angesehen werden. Gerade der Urheber im Arbeitsverhältnis bedarf - mehr noch als der freischaffende Urheber - dieses Schutzes: Sein Dienst-(Arbeits-)-Vertrag mit dem Arbeitgeber "läuft" normalerweise um ein vielfaches länger als der einzelne Werk- oder Bestellvertrag, den der freischaffende Urheber mit seinem Arbeitgeber abschließt. Während letzterer von Fall zu Fall den Vertragsinhalt dem geänderten Stand der durch die Technik erschlossenen Nutzungsarten anpassen kann - und zusätzlich über § 31 IV URG vor Verfügungen über Rechte für noch nicht bekannte Nutzungsarten geschützt wird - hat der angestellte Urheber nach Abschluß des Arbeitsvertrages kaum noch die Möglichkeit, auf dessen Inhalt, insbesondere die nutzungsrechtliche Seite, rechtsgestaltend einzuwirken. Hat er damals, zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (der möglicherweise schon sehr lange Zeit zurückliegt) die Nutzungsrechte für alle - auch für noch nicht bekannte - Nutzungsarten übertragen, und wird dies entgegen § 31 IV für wirksam gehalten, so würde er also an der Verwertung seines Werks durch zwischenzeitlich neu entwickelte Nutzungsarten unter keinen Umständen mehr teilhaben können.

Beispielsweise hätte der Fernsehregisseur, der schon lange vor der Erfindung des Kassettenfernsehens im Anstellungsverhältnis zu einer Fernseh-anstalt steht, hiernach keinerlei Einfluß auf die kommerzielle Verwertung seiner Filme durch die Anstalt in dieser neuen, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch unbekannten Nutzungsart.¹

¹ Möglicherweise kann in diesem Beispielsfall mit der Zweckübertragungstheorie (s.o.) geholfen werden; auch kommt, soweit es sich um die rein finanzielle Seite handelt, ein Nachforderungsanspruch nach § 36 in Betracht. Aber zum einen sind auch diese Vorschriften möglicherweise abdingbar, zum anderen läßt sich mit dem Hinweis auf Ersatzlösungen nichts für die Behandlung der eigentlichen Problemstellung gewinnen.

Die Konsequenz hieraus ist also, daß die nutzungsrechtlichen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag teilweise oder völlig obsolet werden können, da sie sich eben auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses und auf die damals üblichen und stillschweigend oder ausdrücklich vereinbarten Nutzungsarten beziehen, ohne daß andererseits dem Urheber die Anpassung des Vertrages an die veränderte Situation möglich wäre:

Insbesondere bei langer Dauer des Arbeitsverhältnisses und zunehmender Verwertung des Werks durch neue, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses unbekannte Nutzungsarten wäre es hiernach also möglich, daß sich das ursprüngliche Verhältnis von Leistung und Gegenleistung in einem Maße ändert, das für den Urheber nicht mehr tragbar ist – er aber dennoch an die einmal getroffenen Vereinbarungen gebunden wäre, wenn er seinen Arbeitsplatz nicht verlieren will.¹

Gerade das hat der Gesetzgeber offenbar vermeiden wollen. Dabei kann es nicht entscheidend darauf ankommen, ob es sich um einen freischaffenden oder einen angestellten Urheber handelt.

§ 31. IV URG ist vielmehr – wie gezeigt – gerade für den Schutz des Urhebers im Arbeitsverhältnis von besonderer Bedeutung. Der Urheber muß prinzipiell über Art und Umfang der Verwertung seines Werks bestimmen können. Im Arbeitsverhältnis überträgt er einen Teil dieser Verfügungsgewalt auf den Arbeitgeber. Das bedeutet jedoch nicht, daß er mit der Übertragung der Nutzungsrechte von der Entscheidung gänzlich ausgeschlossen wäre, was mit seinem Werk geschehen soll. Ein Teil der urheberrechtlichen Befugnisse verbleibt ihm auch bei weitestgehender Rechtsübertragung. So gesehen erscheint das Verbot der Übertragung von Nutzungsrechten für unbe-

¹ Der Urheber könnte sich allenfalls nach den Grundsätzen über den "Wegfall der Geschäftsgrundlage" von dem gesamten Vertrag lösen.

kannte Nutzungsarten als Bestandteil des übergeordneten Verbots der Übertragung des ganzen Urheberrechts bzw. des Nutzungsrechts im Ganzen (§ 29 S. 2). Würde aber die Unabdingbarkeit des § 31 IV für einen Teilbereich, nämlich im Arbeitsverhältnis, aufgehoben, so würde damit auch das Prinzip des § 29 S. 2 faktisch durchbrochen. § 31 IV muß daher auch im Arbeitsverhältnis als unabdingbar angesehen werden.¹

Falls dagegen § 31 IV als über § 43 abdingbar angesehen wird, muß m.E. gefordert werden, daß sich im Einzelfall der Ausschluß aus dem "Inhalt" des Vertrages ergibt, d.h. er muß entweder ausdrücklich vereinbart worden sein oder für die Annahme eines stillschweigenden Ausschlusses müssen dem konkreten Vertrag eindeutige Anhaltspunkte für einen dahingehenden Parteiwillen entnommen werden können.²

¹ Der gleichen Ansicht scheint Delp (a.a.O., S. 129) in seiner Erläuterung eines "Mitarbeitervertrages" zu sein, wenn er schreibt: "Die früher häufig vereinbarte Übertragung von Nutzungsrechten für künftig erst bekannt werdende weitere Nutzungsarten ist jetzt durch § 31 IV als unwirksam bezeichnet worden; Nutzungsrechte an noch nicht bekannten Nutzungsarten können daher vertraglich weder eingeräumt noch kann der Mitarbeiter verpflichtet werden, im Falle des Entstehens solcher Nutzungsrechte diese dem Auftraggeber dann nachträglich einzuräumen."

Es wird aber nicht ganz klar, ob Delp bei dieser Erläuterung den Vertrag eines freien oder eines fest angestellten Mitarbeiters meint.

² Nicht gangbar scheint dagegen der Weg, über das "Wesen" eines abstrakt aufgefaßten, dem zu beurteilenden Arbeitsverhältnis als gleichgelagert vorgestellten Arbeitsverhältnisses zu einem stillschweigenden Ausschluß zu kommen. (dazu ausführlich unten, S.66 ff.).

b) § 40 Abs. I S. 1 URG

§ 40 I S. 1 URG verlangt für Verträge über künftige Werke die Schriftform, soweit diese Werke "überhaupt nicht oder nur der Gattung nach bestimmt sind".

Der erst durch das neue URG eingeführte Formzwang soll sowohl eine Warnfunktion zugunsten des Autors erfüllen, indem ihm die Belastung durch eine derart weitgehende Bindung vor Augen geführt wird, als auch eine Beweisfunktion für etwaige spätere Konfliktfälle (vgl. die amtl. Begründung).

Ferner garantiert § 40 URG beiden Vertragsparteien ein besonderes Kündigungsrecht – auch dann, wenn der Vertrag unkündbar oder unbefristet abgeschlossen wurde – um eine Lösung aus dieser Bindung zu ermöglichen.

Die vor Inkrafttreten des neuen URG geltenden Urheberrechtsgesetze enthielten keine besonderen Bestimmungen für Verträge über künftige Werke.¹ Solche Verträge wurden aber auch nach bisherigem Recht für zulässig gehalten², vorausgesetzt, daß die Werke, auf die sich die Vorausverfügung bezog, hinreichend bestimmt oder bestimmbar waren.³ Verträge über bestimmte künftige Werke können auch nach neuem Recht weiterhin formfrei geschlossen werden.

¹ abgesehen von der Ablieferungsvorschrift des § 11 II VerlagsG, die über § 141 URG fortgilt.

² RG Z 140, 249 ff.; OLG Frankfurt Ufita 1956 II, S.111.

³ Zur Definition dieser Begriffe, die entsprechend für § 40 I S. 1 URG gelten: siehe v. Gamm, a.a.O., Anm. 7 zu § 31 mit Rechtsprechungshinweisen. Die Rechtsprechung hat im allgemeinen an das Bestimmtheitsgebot sehr niedrige Anforderungen gestellt: Als hinreichend bestimmt (bei einem Optionsvertrag) wurde die Formulierung "die gesamten künftigen Werke" – ohne Rücksicht auf Thema oder sonstige Beschaffenheit – angesehen (RG Z 79, 156 und BGH Z 22, 347) – ebenso: "das nächste Werk" (BGH Z 9, 237).

Die Neuregelung schien - laut amtl. Begründung - insbesondere angesichts der Fälle erforderlich, in denen sich der Urheber zur Einräumung von Nutzungsrechten an allen seinen künftigen Werken verpflichtet. (Die Begründung nennt hier als Beispiel den Verlagsvertrag, der sich auf alle erst zu schaffenden Romane eines Autors bezieht.)¹

Wie das Beispiel schon zeigt, hat der Gesetzgeber offensichtlich in erster Linie an das Verhältnis Schriftsteller - Verleger und an die zwischen beiden Teilen üblicherweise geschlossenen nutzungsrechtlichen Vorverträge und Optionsverträge² gedacht, was sich auch deutlich aus der Formulierung "zur Verfügung verpflichtet"³ ergibt.

¹ Für die Aufnahme des § 40 I 1 in das neue URG dürfte das Urteil des BGH vom 14.12.56 (BGH Z 22, 347) wegweisend gewesen sein: Der BGH hatte - abweichend von der Rechtsprechung des RG - Optionsverträge dann (wegen Verstoß gegen die guten Sitten - § 138 BGB) für nichtig erklärt, wenn sie ohne zeitliche oder gegenständliche Begrenzung für das gesamte Schaffen des Verfassers gelten sollen und der Verleger für die Einräumung des Optionsrechts keine angemessene Gegenleistung übernimmt.

² i.e. "Verträge, in denen sich der Verfasser verpflichtet, künftige Werke dem Verleger zum Abschluß eines Verlagsvertrages anzubieten" (Ulmer). Wegen dieses einseitig verpflichtenden Charakters der Option ist es mindestens mißverständlich, wenn von Fromm-N. "Optionsklauseln" als "Musterbeispiel für die Übertragung künftiger Urheberrechte" bezeichnet werden. Im Gegenteil ist festzustellen, daß § 40 I auf Optionsverträge nicht genau paßt. Der Gesetzgeber wollte aber offenbar für beide Vertragstypen (Vorrechtsverträge und Optionsverträge) eine einheitliche Regelung schaffen (vgl. Ulmer. a.a.O., S. 326). Nach Henrich, Vorvertrag, Optionsvertrag und Vorrechtsvertrag, a.a.O., S. 363, ist § 40 auf Optionsverträge mindestens analog anwendbar. Ähnlich Möhring-N. § 40.

³ Aus dem Wortlaut der Vorschrift zu schließen - wie es v. Gamm in Anm. 4 zu § 40 tut - daß nach § 40 I nur das Verpflichtungsgeschäft formbedürftig, die Vorausverfügung selbst aber formfrei sei (und zwar auch dann, wenn sie mit dem obligatorischen Geschäft in einem Akt zusammenfällt), erscheint aus folgenden Gründen verfehlt: 1.) § 40 Abs. III, der mit Abs. I im Zusammenhang zu lesen ist, behandelt ausdrücklich die Vorausverfügung (vgl. Brandi-Dohrn, a.a.O., S. 101). - 2.) bedeutet die

Dagegen scheinen solche "Verträge über künftige Werke", wie sie typischerweise zwischen angestelltem Urheber und Arbeitgeber geschlossen werden, nicht in die Überlegungen eingegangen zu sein, die zur Aufnahme der Formvorschrift in das neue URG geführt haben, - obwohl gerade in diesem Bereich die meisten Vorausverfügungen über Nutzungsrechte bzw. Verpflichtungen hierzu vorkommen dürften.

Der Arbeitgeber ist auf die Einräumung derjenigen Nutzungsrechte angewiesen, die er zur Verwertung des von seinem Angestellten geschaffenen Werks braucht. Dabei wird ihm mit einer Einräumung erst im Augenblick der Ablieferung des fertigen Werkstücks nicht immer gedient sein. Vielmehr benötigt er gewisse Nutzungsrechte oft schon vor der Fertigstellung, um seinerseits über das Werk verfügen zu können. So muß beispielsweise eine Rundfunkanstalt schon vor Fertigstellung einer Sendung in der Lage sein, über bestimmte Nutzungsrechte, z.B. die Bearbeitungsrechte, zu verfügen.¹

Der (u.U. bis dahin freischaffende) Urheber, der z.B. mit einer Rundfunkanstalt einen Arbeitsvertrag abschließt, wird i.d.R. einen Aufgabenkreis zugewiesen bekommen, der auf längere Sicht die von ihm zu schaffenden Werke nur der Gattung nach bestimmt (§ 40 I 1, 2. Abs.).

Verfügung über die Nutzungsrechte gegenüber der bloßen Verpflichtung hierzu die einschneidendere Handlung, so daß hierfür die Schriftform erst recht erforderlich erscheint.-3.) Soweit es sich um Verlagsverträge handelt steht fest, daß hier über § 9 Verl.G. das Abstraktionsprinzip ohnehin eingeschränkt ist: Das Verpflichtungsgeschäft enthält bereits einen Teil des Verfügungsgeschäfts; mit dem Wegfall des Verpflichtungsvertrages (z.B. durch Auflösung des Verlagsvertrags) sind auch die auf diesem beruhenden Verfügungen hinfällig (vgl. hierzu Ulmer, a.a.O., S. 314, der diese Grundsätze auch auf andere Urheberrechtsverträge anwenden will).

¹ Das ist sie nicht schon auf Grund der schuldrechtlichen Verpflichtung ihres Autors zur Nutzungsrechtseinräumung, sondern erst auf Grund der dinglich wirkenden (Voraus-) einräumung selbst.

Die Pflicht zur Einräumung von Nutzungsrechten an diesen künftigen, zunächst nur gattungsmäßig bestimmten Werken folgt - wie schon ausgeführt - im allgemeinen direkt aus dem Arbeitsverhältnis. Soweit es sich nur um diese - in § 40 I 1 angesprochene - schuldrechtliche Verpflichtung zur Nutzungsrechtseinräumung handelt¹, ist die Situation des angestellten Urhebers daher eine andere als die des freischaffenden: Die Warnfunktion des § 40, mit der dem Urheber die Tragweite einer so weitgehenden Bindung noch einmal vor Augen geführt werden soll (s.o.), erscheint nämlich hier überflüssig. Denn der Urheber, der sich in ein längerfristiges Arbeitsverhältnis begibt, wird sich die für ihn daraus erwachsenden Verpflichtungen vorher überlegt haben; er weiß daher auch, daß er zur Einräumung von Nutzungsrechten an den von ihm in Zukunft zu erstellenden Werken verpflichtet ist.

Anders verhält es sich dagegen mit der dinglich wirkenden Vorausverfügung², die der angestellte Urheber in Bezug auf Nutzungsrechte an künftigen Werken vornimmt. Für diese hat die Warnfunktion des § 40 I die gleiche Bedeutung und Berechtigung wie bei Vorausverfügungen des freischaffenden Urhebers:

Die Vorausverfügung des angestellten Urhebers mit der daraus resultierenden langfristigen Bindung erfolgt ja typischerweise nicht erst im Laufe des

¹ Im folgenden wird aus didaktischen Gründen zwischen Verpflichtungsgeschäft und der Einräumung selbst unterschieden. Dabei wird nicht verkannt, daß in der Praxis beide Geschäfte oft in einem Akt zusammenfallen, was zu der praktischen Konsequenz führt, daß die Anforderungen, die für einen Teil gelten (hier: Formerfordernis) für den Gesamtvorgang gelten.

² Zu der Frage, ob sie von § 40 I 1 erfaßt wird, s.o., Anm. 3, S. 43.

Arbeitsverhältnisses, sondern i.d.R. "uno actu" - und im Zweifel stillschweigend - mit dem Abschluß des Arbeitsverhältnisses. Sie ist in diesem (Regel-) Fall mit dem Verpflichtungsgeschäft gekoppelt, das seinerseits integrierender Bestandteil des das Anstellungsverhältnis begründenden Aktes (Abschluß des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses) ist. Sie entfaltet außerdem eine sofortige dingliche Wirkung¹: Mit der Entstehung des Urheberrechts spaltet sich ohne weitere Übertragungshandlung das fragliche Nutzungsrecht mit konstitutiver Wirkung ab².

Die Situation des freischaffenden Autors, der sich langfristig durch Einräumung von Nutzungsrechten an (allen) seinen künftigen Werken bindet, ist prinzipiell derjenigen des Urhebers vergleichbar, der das gleiche im Rahmen eines Anstellungsvertrages tut. In beiden Fällen begibt sich der Autor für einen längeren Zeitraum der Rechte an seinen künftigen Werken (die häufig die einzige materielle Basis seiner Existenz bilden). Die Warnfunktion, die den Formzwang in diesen Fällen rechtfertigt, ist hier ebenso sinnvoll wie dort, um den Urheber vor den Folgen von übereilt und unüberlegt getroffenen Verfügungen über seine Rechte zu schützen.

¹ RG Z 140, 231 (251)

² Zum Rechtserwerb bei einer nutzungsrechtlichen (Vor-) Verfügung gehört an sich noch die Ablieferung der Sache. Vgl. § 40 III, wonach eine Verfügung mit Kündigung unwirksam wird, wenn das Werk noch nicht abgeliefert war. Nach richtiger Ansicht ist der entscheidende Zeitpunkt jedoch derjenige der Veröffentlichungsreife (Brandt - Dohrn, a.a.O., S. 32, 42, 46). Dieser fällt allerdings im Regelfall mit der Ablieferung zusammen (ebenda, S. 101).

Berücksichtigt man ferner, daß der freischaffende Urheber nach § 40 I S. 2 die Möglichkeit hat, den "Vertrag über künftige Werke" nach 5 Jahren zu kündigen, während der angestellte Urheber nur die Arbeits- (dienst-) vertraglichen Kündigungsmöglichkeiten hat, so erscheint es geboten, wenigstens den im Formzwang enthaltenen Schutzgedanken des § 40 I 1 gleichmäßig (und unabdingbar!) auf alle Urheber anzuwenden.

Praktisch gesehen erscheint es auch nicht als unzumutbare Forderung an die Arbeitgeberseite, wenn man die Einhaltung dieser Formvorschrift - etwa durch eine entsprechende Fassung der "Urheberrechtsklauseln" in den vom Urheber zu unterschreibenden Vertragsmustern - verlangt.

Eine besondere Regelung gilt in diesem Zusammenhang für Filmwerke¹:

Nutzungsrechtliche Verträge zwischen dem Filmhersteller und den einzelnen mitwirkenden Urhebern sind formfrei, auch soweit es sich um künftige, noch unbestimmte Werke² handelt. § 40 I ist hier also nicht anwendbar³.

¹ Zum Begriff des Filmwerks vgl. Ulmer in der Festschrift für W. Hallstein, a.a.O., S. 541 ff.

² Nur für "Verträge über künftige Werke" soll die Formfrage hier untersucht werden - für alle übrigen Urheberrechtsverträge gilt ohnehin Formfreiheit. Der Fall, daß das zu schaffende Filmwerk noch ganz unbestimmt oder nur der Gattung nach bekannt ist, dürfte im übrigen die Ausnahme bilden: Besteht bereits ein Drehbuch, so ist damit der Film in seinem Aufbau und seinen wesentlichen Elementen festgelegt. Dem Drehbuch gehen in der Praxis vielfach die Abfassung eines Exposés oder eines Treatments (Filmmanuskript) als Vorentwurf voraus; auch dann ist das Filmwerk genügend bestimmt. Eine Bestimmtheit "nur der Gattung nach" kommt aber im Bereich des kommerziellen Filmschaffens (Werbefilme) sowie bei Fernsehproduktionen vor.

³ Umgekehrt liefert der Verzicht auf das Formerfordernis für den Bereich der Filmwerke ein weiteres Argument für die hier vertretene Ansicht, daß in allen übrigen Bereichen auf die Einhaltung der Form nicht verzichtet werden kann.

Das folgt mittelbar aus der Konstruktion des § 89 I URG, der die "Rechte am Filmwerk" behandelt: § 89 I enthält eine gesetzliche Auslegungsregel für den Fall, daß zwischen den Parteien keine besonderen Vereinbarungen über die Nutzungsrechte getroffen worden sind. Unter dieser Voraussetzung wird eine (stillschweigende) Einräumung vermutet¹ des Inhalts, daß der Filmhersteller "ein ausschließliches Nutzungsrecht für alle denkbaren, etwa in der Person des Mitwirkenden entstehenden Verwertungsrechte am Filmwerk und an dessen filmischen Bearbeitungen oder sonstigen Umgestaltungen erwirbt."² Die Konstruktion einer vermuteten (stillschweigenden) Einräumung schließt aber offensichtlich jeden Formzwang aus.³

¹ In der Vermutung der Rechtsübertragung kommt zum Ausdruck, daß auch im Bereich des Filmurheberrechts nach deutschem Recht das Urheberschaftsprinzip (§ 7 URG) gilt. Demgegenüber weisen die Urheberrechtsgesetze der Länder Großbritannien, Südafrika, Israel, Japan, Türkei, Polen, CSSR u.a. das Urheberrecht dem Produzenten zu (sog. "film-copyright"-System). Einen Mittelweg gehen Österreich und Italien, die zwar von dem Urheberschaftsprinzip i.S.d. § 7 URG ausgehen, die Verwertungsrechte aber kraft Gesetz auf den Produzenten übertragen (sog. "System der cessione legis"). Rechte an vorbestehenden Werken muß sich der Produzent dagegen - nach allen drei Systemen - vertraglich einräumen lassen. (Vgl. Ulmer GRUR Int. 67, 448);

² Fromm - N., § 89, Anm. 2; vgl. auch die amtl. Begründung.

³ Die Vermutung - deren Hauptanwendungsbereich bei mündlich getroffenen Vereinbarungen liegen dürfte (Ulmer, a.a.O.), - hat nicht den Sinn, vertragliche Einräumungen von Nutzungsrechten überhaupt überflüssig zu machen. Das wird in der amtl. Begründung (S. 100) klargestellt: "Auch in Zukunft wird sich der Filmhersteller somit Nutzungsrechte am Filmwerk von allen als Filmurheber in Betracht kommenden Personen vertraglich einräumen lassen müssen."

Die Bedeutung der Vorschrift besteht - in unserem Zusammenhang - darin, daß hier für den Bereich der Filmschaffenden eine eindeutige Zuweisung der im Arbeitsverhältnis entstandenen Urheberrechte kraft gesetzlicher Fiktion auf den Arbeitgeber (Filmhersteller) erfolgt, während die für alle übrigen Arbeits- und Dienstverhältnisse geltende allgemeine Regel des § 43 eine solche ausdrückliche Zuweisung nicht enthält. Hierauf wird weiter unten noch ausführlicher eingegangen, während hier nur die Form der die Vermutungen begründenden Verträge zu behandeln ist.¹

Die Materialien zum URG 65 weisen § 89 als Kompromißlösung² aus, mit der der besonderen Situation Rechnung getragen wird, die sich bei Filmwerken aus dem Zusammenwirken mehrerer Urheber (Regisseur, Kameramann, Cutter)³ auf sehr unterschiedlichem Gebiet und Niveau, in unterschiedlichem Umfang und Verantwortung ergibt - wobei die Anteile jedes einzelnen Mitwirkenden am (Gesamt-) Filmwerk nachträglich i.d.R. nicht mehr quantifizierbar sind. So heißt es in der amtl. Begründung:

¹ Daß die Formfrage keineswegs von untergeordneter Bedeutung ist, zeigt sich insbesondere im internationalen Urheberrecht. Über die Schwierigkeiten, die bei der Stockholmer Konferenz zur Revision der "Berner Übereinkunft" im Jahre 1967 bei der Behandlung dieses Fragenkreises auftauchten, vgl. Ulmer, GRUR Int. 67, S. 448. Da das französische Urheberrecht für alle Urheberrechtsverträge grundsätzlich die Schriftform verlangt, konnte sich die Formfreiheit nicht einheitlich durchsetzen. Zur derzeit geltenden - von Ulmer vorgeschlagenen - Kompromißlösung siehe Art. 14 Abs. 2 e RBÜ.

² In § 93 des Referentenentwurfs von 1954 war - wie schon erwähnt - vorgeschlagen worden, dem Filmhersteller kraft gesetzlicher Fiktion originär das alleinige Urheberrecht am Filmwerk zuzuerkennen. Demgegenüber wurde im Ministerialentwurf von 1959 auf jede Sonderregelung der Urheberschaft am Filmwerk verzichtet. (Vgl. amtl. Begründung, S. 100).

³ Streitig ist, ob der Filmhersteller selbst Miturheber des von ihm produzierten Films sein kann. (Bejahend: amtl. Begründung, S. 100 ("möglicherweise"), OLG Frankfurt Ufita 22, 111 (117); verneinend - und m.E. zutreffend - Fromm - N., Anm. 1 zu § 89: "Gestaltet er das

"Die schöpferischen Beiträge der Filmurheber finden i.d.R. ihre Festlegung nur auf dem Filmstreifen selbst. Dieser läßt jedoch nicht erkennen, von wem sie herrühren und häufig werden die einzelnen Mitwirkenden selbst nicht wissen, was sie an schöpferischen Leistungen beigetragen haben."¹

Wegen dieser besonderen Sachlage, auf die § 89 zugeschnitten ist, läßt sich der Gedanke der Formfreiheit (auch) für künftige unbestimmte Werke nicht auf andere WerkGattungen übertragen.

c) §§ 41,42 URG Rückrufsrechte wegen Nichtausübung und gewandelter Überzeugung

Die Vorschriften über die Rückrufsrechte wegen Nichtausübung und gewandelter Überzeugung sind zwingenden Rechts (vgl. § 41 IV, § 42 II und amtl. Begründung). Es handelt sich um Schutzvorschriften zugunsten des Urhebers, die erstmalig in das neue URG 65 aufgenommen wurden.²

§ 41 schützt das Wirkungsinteresse³ des Urhebers in Bezug auf sein Werk, d.h. sein berechtigtes Interesse daran, daß sein Werk in der Öffentlich-

Filmwerk selbst schöpferisch mit, so ist er mehr als nur Produzent; je nach dem Bereich, auf den sich seine schöpferische Mitwirkung erstreckt, ist er Mit-Regisseur, Mit-Kameramann oder Mit-Cutter. In seiner reinen Eigenschaft als Filmhersteller kann er niemals einen schöpferischen Beitrag zur Entstehung des Filmwerks leisten."

¹ Amtl. Begründung S. 100, linke Spalte;

² Vgl. aber die Rücktrittsrechte des Verlg (§§ 17, 30, 32);

³ Für das Arbeitsrecht vgl. BAG AP § 611 BGB, Beschäftigungspflicht Nr. 2;

keit bekannt wird. Das Bekanntwerden des Werks kann aber dadurch verhindert werden, daß der Inhaber eines ausschließlichen Nutzungsrechts dieses Recht nicht ausübt (verwertet). Das ausschließliche Nutzungsrecht wirkt sich dann als Sperre gegen den Urheber aus; die Rechtseinräumung "verkehrt sich in ihr Gegenteil" (Fromm-N., 'Anm. 2 zu § 41). In dieser Situation gibt § 41 URG dem Urheber – unter der Voraussetzung, daß durch die Nichtausübung berechnigte Interessen des Urhebers erheblich verletzt werden¹ – ein Rückrufsrecht.

Gilt das Rückrufsrecht nun auch für den "angestellten Urheber"?

Auch zu dieser Frage schweigt sich § 43 aus (anders der im Jahre 1959 veröffentlichte amtliche Entwurf des Bundesjustizministeriums²) und verweist auf "Inhalt und Wesen" des Arbeitsverhältnisses.

Wie später noch näher zu begründen sein wird, kommt es entscheidend auf das konkrete Arbeitsverhältnis mit seinen branchenspezifischen Merkmalen an.

Während einem angestellten Architekten, dessen Pläne für eine bestimmte Konstruktion von seinem Arbeitgeber nicht verwertet werden, wohl kaum ein Rückrufsrecht zusteht, kann dies bei einem angestellten Wissenschaftler der Fall sein. Desgleichen wird ein Dekorateur, der einen Entwurf für

¹ Siehe hierzu Möhring-N., Anm. 3b

² § 38 des Ministerialentwurfs:
 "Die Bestimmungen über das Erfordernis der Zustimmung des Urhebers zur Übertragung von Nutzungsrechten (§ 29) und zur Einräumung einfacher Nutzungsrechte (§ 30) sowie über das Rückrufsrecht wegen Nichtausübung (§ 36) und wegen gewandelter Überzeugung (§ 37) gelten nicht für den Urheber eines Werks der angewandten Kunst, das er als Arbeitnehmer eines Unternehmens in Erfüllung seiner vertraglichen Verpflichtungen für das Unternehmen hergestellt hat."

eine Schaufensterdekoration angefertigt hat, an dem sein Arbeitgeber ausschließliche Nutzungsrechte besitzt, von diesem kaum die Rückübertragung (unter den Voraussetzungen des § 41) verlangen können, während andererseits einiges dafür spricht, dem Journalisten, der einen Beitrag für Rundfunk, Fernsehen oder Zeitung¹ verfaßt hat, einen Rückrufsanspruch zu geben, falls sein Beitrag vom Arbeitgeber nicht verwertet wird. Bei Verfilmungsverträgen ist nach der h.M. ein Rückruf ausgeschlossen².

Die Gegenüberstellungen verdeutlichen, daß die Frage der Anwendbarkeit des § 41 im Arbeitsverhältnis nicht generell beantwortet werden kann.

Im folgenden sollen nun einige Gedanken zur Frage des Rückrufsrechts nach § 41 im Arbeitsverhältnis entwickelt werden, die sich gegen den grundsätzlichen Ausschluß dieses Rechts im Arbeitsverhältnis richten und damit zugleich der Konkretisierung der Leerformel vom "Wesen und Inhalt des Arbeitsverhältnisses" (§ 43) dienen sollen:

Das Rückrufsrecht nach § 43 setzt voraus, daß der Nutzungsberechtigte das (ausschließliche) Nutzungsrecht "nicht oder nur unzureichend" ausübt.

Der typische Fall eines nutzungsrechtlichen Vertrags, bei dem der Erwerber zur Ausübung des Rechts verpflichtet ist, ist der Verlagsvertrag³: Vervielfältigung und Verbreitung des Werks sind hier Hauptleistungs-

¹ Hier beträgt die Frist wegen der Anforderungen an die Aktualität des Beitrags nur 3 Monate (§ 41 II). Der Gesetzgeber, der nur Beiträge zu Zeitungen und Zeitschriften erwähnt, scheint übersehen zu haben, daß die gleichen Aktualitätserwägungen für Rundfunk und Fernsehbeiträge gelten.

² kritisch hierzu Ulmer, Lehrbuch, a.a.O., S. 265;

³ Als fest angestellte Urheber in der (Buch-)Verlagsbranche kommen praktisch nur die Lektoren in Betracht (anders bei den Zeitungs-/Zeitschriften-Verlagen).

pflichten des Verlegers¹; die Vervielfältigung hat zu beginnen, sobald der Verleger das vollständige Werk erhalten hat (§§ 1, 14 VerlG). Bei Verletzung dieser Hauptleistungspflicht durch den Verleger hat der Autor ein Rücktrittsrecht, falls ihm hieraus ein erheblicher Nachteil erwächst (§ 32 VerlG). Die Ausübung des Rücktrittsrechts bewirkt, daß das Verlagsrecht erlischt und das Urheberrecht wieder zum Vollrecht erstarkt².

Beim Verlagsvertrag führt also gerade die Verletzung der vertraglichen Hauptpflicht (zur Ausübung der Nutzungsrechte) zum Rückrufsrecht des Urhebers. Die vom Verleger übernommene Verbreitungspflicht korrespondiert rechtlich und tatsächlich mit dem Verbreitungs- (Wirkungs-) Interesse des Autors: Der Verlagsvertrag ist für ihn wertlos, falls der Verleger dieser Pflicht nicht nachkommt. Das berechnete Wirkungsinteresse des Autors geht also unmittelbar in das vertragliche Synallagma ein. Der Verlagsvertrag ist daher nicht primär Austauschvertrag wie die schuldrechtlichen Verträge des BGB, sondern geprägt durch das ideelle Interesse des Autors³.

Diese Prägung durch ideelle Interessen des Urhebers (hier: insbesondere das Verbreitungsinteresse) ist auch bei anderen nutzungsrechtlichen Verträgen festzustellen - wenn auch kaum so deutlich wie beim Verlagsvertrag.

Das Wirkungsinteresse des Urhebers ist umso größer, je stärker das Werk durch die Persönlichkeit des Urhebers geprägt ist. Da das Rückrufsrecht nun sozusagen

¹ Die - vom Verleger i.d.R. mitübernommene - Pflicht zur Zahlung eines Honorars ist demgegenüber nicht wesentlich.

² Vgl. RG Z 110, 215 ff: Der Verleger hatte, ohne die Zustimmung des Autors einzuholen, den Ladenpreis für dessen Bücher erhöht. Das RG sah darin eine Verletzung der Pflicht zur vertragsmäßigen Verbreitung.

³ Vgl. Ulmer, a.a.O., S. 326.

die "Kehrseite" des (durch den Verleger verletzten) Wirkungsinteresses ist, scheidet es dort aus, wo die persönliche Prägung des Werks so gering ist, daß das Wirkungsinteresse ganz zurücktritt. Das ist insbesondere bei solchen Erzeugnissen der Fall, die zur "kleinen Münze" des Urheberrechts gezählt werden, wie etwa Formulare, Tabellen usw.¹

Daß dieser Gedankengang, der die persönlichkeitsrechtliche Natur des Rückrufsrechts in den Vordergrund stellt, auch im Arbeitsverhältnis gilt, zeigt die entsprechende Regelung (§ 38), die im Ministerialentwurf 59 vorgesehen war. Danach sollte das Rückrufsrecht im Arbeitsverhältnis nur bei Werken der angewandten Kunst ausgeschlossen sein. Die Begründung (§. 44) führt aus, daß es sich bei Werken der angewandten Kunst "überwiegend um Schöpfungen geringer persönlicher Prägung (handelt), deren Verwertung nicht in besonderem Maße geistige Interessen des Urhebers berührt."

Das Rückrufsrecht, das aus der persönlichen Verbindung des Urhebers mit dem seine Individualität tragenden Werk resultiert, ist also auch im Arbeitsverhältnis primär nach urheber- (persönlichkeits-)rechtlichen Gesichtspunkten zu beurteilen:

Kann ein besonderes und berechtigtes Wirkungsinteresse des Urhebers für sein Werk festgestellt werden², das, für beide Teile erkennbar, zum

¹ Vgl. Ulmer, a.a.O., S. 265;

² Die vertragliche (ausdrückliche oder stillschweigende) Verpflichtung des Arbeitgebers ist hierfür ein brauchbares Indiz: bei fehlender Verpflichtung erscheint das Unterlassen der Ausübung als nicht oder jedenfalls weniger fehlerhaft, der Rückruf daher als nicht berechtigt, - während umgekehrt bei bestehender Ausübungspflicht deren Verletzung den Rückruf nach sich zieht. Allerdings hat das Bestehen einer Pflicht zur Ausübung der Nutzungsrechte eben nur Indiz-, keinen Beweiswert. Es kann daher nicht in jedem Fall vom Bestehen einer

Vertragsinhalt geworden ist, so muß dem "angestellten Urheber" das Rückrufsrecht - unter den Voraussetzungen des § 41 - zustehen. Im Zweifel ist ein solches Wirkungsinteresse anzunehmen, da dies zum Wesen jeder schöpferischen, urheberrechtlich relevanten Tätigkeit gehört. Kein Mensch produziert Geisteswerke ausschließlich für die Schublade. - Einen Verzicht (auf das) oder Ausschluß des Wirkungsinteresses in der Eingehung eines Arbeitsverhältnisses sehen zu wollen, hieße verkennen, daß der Urheber i.d.R. auf die Verwertung seiner Geistesschöpfungen (als i.d.R. einziger materieller Basis) angewiesen ist. Dies kann aber im allgemeinen nur durch Eingehen eines Arbeitsverhältnisses geschehen - wobei das Wirkungsinteresse, insbesondere das Interesse, sich als Autor (Architekt, Wissenschaftler usw.) zu profilieren, treibendes Motiv sein dürfte.

Die arbeitsrechtliche Sicht, die über § 43 tendenziell zur Einschränkung der nutzungsrechtlichen Befugnisse des Urhebers führt, hat demgegenüber zurückzutreten. Lediglich dann, wenn die persönliche Prägung des Werks - und damit das urheberrechtliche Wirkungsinteresse - ganz zurücktritt (wie eben bei der "Kleinen Münze" oder Werken der angewandten Kunst) besteht für die enge Bindung der Nutzungsrechte an die Person des Urhebers, wie sie § 41 zugrunde liegt, kein Bedürfnis. D.h., der Urheber muß sich in diesen Fällen mit der materiellen Sicherheit, die ihm das Arbeitsverhältnis bietet, zufrieden geben; ein Rückrufsrecht besteht daneben nicht.

Ausübungspflicht direkt auf das Rückrufsrecht geschlossen werden. (Vgl. dazu Ulmer, a.a.O., S. 264: "Soweit überwiegende ideelle Interessen des Urhebers auf dem Spiele stehen, muß ihm der Rückruf zustehen, wenn das Recht ohne sein Verschulden längere Zeit hindurch nicht ausgeübt und der Erwerber unter Fristsetzung gewarnt worden ist. Die Interessen des Urhebers und des Erwerbers sind dabei unter Berücksichtigung von Treu und Glauben gegeneinander abzuwägen."

Nach § 42 I URG kann der Urheber "ein Nutzungsrecht gegenüber dem Inhaber zurückrufen, wenn das Werk seiner Überzeugung nicht mehr entspricht und ihm deshalb die Verwertung des Werkes nicht mehr zugemutet werden kann".

Das aus dem Urheberpersönlichkeitsrecht abgeleitete Rückrufsrecht ist erstmalig in § 42 URG gesetzlich normiert worden.¹ Damit wird dem Interesse des Urhebers Rechnung getragen, das dieser an der Verhinderung einer Veröffentlichung seines Werks, die seinen ideellen Interessen schaden würde, haben kann.

Solche Situationen sind denkbar, falls der Urheber sich innerlich völlig von seinem bisherigen Schaffen oder von einzelnen Werken distanziert hat, wenn also der Werkinhalt nicht mehr von seiner Überzeugung gedeckt wird.

Beispiele: Ein Werk ist durch neuere Erkenntnisse der Wissenschaft nach Meinung des Urhebers gänzlich überholt (vgl. die amtl. Begründung); neuere Publikationen, durch die die Ausführungen des Urhebers auch nach seiner Ansicht widerlegt sind (vgl. Möhring-N., a.a.O., Anm. 5a zu § 42), Änderungen der politischen oder

¹ Es war zunächst unter der Bezeichnung "Widerrufsrecht" von der Literatur für die Fälle schwerwiegender Beeinträchtigung oder Gefährdung ideeller Interessen des Urhebers entwickelt worden (vgl. Ulmer, Lehrbuch, a.a.O., S. 262; Hubmann, Lehrbuch, 1. Aufl., a.a.O., S. 175). Für Verlagsverträge gilt die Spezialvorschrift des § 35 VerlG., wonach dem Verfasser bis zum Beginn der Vervielfältigung ein Rücktrittsrecht zusteht, wenn sich Umstände ergeben, die beim Abschluß des Vertrags nicht vorauszusehen waren, durch die der Verfasser aber bei Kenntnis der Sachlage und verständigen Würdigung des Falles von der Herausgabe des Werkes abgehalten worden wäre.

religiösen Überzeugung des Urhebers (vgl. Ulmer, Lehrbuch, a.a.O., S. 263).¹

Voraussetzung für die Ausübung des Rückrufsrechts nach § 42 ist außerdem, daß dem Urheber die weitere Verwertung seines Werks - eben wegen seiner geänderten Überzeugung² - nicht mehr zugemutet werden kann.³

¹ Zweifelhaft ist (nach Möhring-N., a.a.O., Anm. 5a zu § 42), ob eine Änderung der äußeren Umstände (z.B. der politischen Verhältnisse), die nicht zu einer anderen Überzeugung beim Urheber geführt hat, ein Rückrufsrecht begründet. Möhring-N. (a.a.O.) verlangen stets die Feststellung eines Überzeugungswandels. Mit Ulmer (Lehrbuch, a.a.O., S. 263) ist dagegen die obige Fragestellung zu bejahen; - wenn durch die Veröffentlichung für den Urheber eine Konfliktslage i.S.d. § 42 entstehen würde. Der Gesetzeswortlaut besagt nicht, daß der Urheber seine Überzeugung geändert haben muß, verlangt vielmehr nur, daß das Werk der Überzeugung des Urhebers nicht mehr entspricht. Diese Diskrepanz zwischen Werkinhalt und Überzeugung kann sich aber auch - und das dürfte sogar der Normalfall sein - aus einer Änderung der äußeren Umstände (bei gleichbleibender Überzeugung) ergeben.
Noch weitergehend Fromm-N. (a.a.O., Anm. 2 zu § 42): "... Schließlich kann auch ganz allgemein die geistige Entwicklung eines Urhebers es ihm geboten erscheinen lassen, von einem Werk abzurücken, dessen Gedankengehalt oder künstlerische Formung er nicht mehr verantworten kann."

² Da die "Überzeugung" erkennbar ihren Ausdruck im "Werk" gefunden haben muß, versteht es sich von selbst, daß bei solchen Werken das Rückrufsrecht nach § 42 ausscheidet, in denen keine "Überzeugungen" im engeren Sinne vertreten werden, "z.B. die Werke der Musik, die pantomimischen Werke, die meisten Werke der bildenden Künste, fast alle Werke der Baukunst und der angewandten Kunst, schließlich zahlreiche Lichtbildwerke und die nur beschreibenden Darstellungen wissenschaftlich-technischer Art." - So die Aufzählung bei Fromm-N., a.a.O., der andererseits hervorhebt, daß auch eine Kunstrichtung Gegenstand einer Überzeugung sein kann. (Ebenso Möhring-N., a.a.O.; zu eng: v. Gamm, a.a.O., § 42 Anm. 5).

³ Vgl. zu dieser Voraussetzung im einzelnen Möhring-N., a.a.O., Anm. 5b; Fromm-N., a.a.O., Anm. 6).

Die Frage, die hier aufgrund unserer Problemstellung zu behandeln ist - ob das Rückrufsrecht aus § 42 für den Bereich der Arbeits- und Dienstverhältnisse ausgeschlossen ist, bzw. vom Arbeitgeber nach Belieben ausgeschlossen werden kann, läßt sich nicht einheitlich in positivem oder negativem Sinne beantworten. Vielmehr können nur einige Vorüberlegungen angestellt werden, die, indem Argumente für und gegen die Anwendbarkeit des § 42 im Arbeitsverhältnis gegenübergestellt werden, möglicherweise eine Entscheidungshilfe bieten.

Gegen die Möglichkeit eines Rückrufs bei gewandelter Überzeugung scheinen die allgemeinen arbeits- bzw. dienstvertraglichen Bindungen zu sprechen, denen der Urheber im Angestelltenverhältnis unterworfen ist. Diese vage Einschätzung läßt sich in zwei verschiedenen Argumenten konkretisieren:

- a.) Der angestellte Urheber tritt vielfach nicht nach außen als Urheber in Erscheinung - insbesondere bei untergeordneter Tätigkeit und weitgehender Integrierung in den Betrieb des Arbeitgebers.¹ Die ratio des § 42 - Schutz des Urhebers vor nachteiligen Wirkungen (insbesondere Rufschädigung), die mit der Veröffentlichung des Werks verbunden sein können - greift also hier mangels Außenwirkung nicht ein.
- b.) § 42 dient zwar dem Schutz ideeller Interessen des Autors, jedoch lassen sich diese nicht ganz von den materiellen Interessen trennen,² was sich auch aus der Entschädigungspflicht in Abs. III ergibt. Die materiellen Interessen des

¹ Hier wird u.U. aber das Rückrufsrecht schon deshalb ausscheiden, weil es sich um ein Werk handelt, in dem keine "Überzeugung" i.S.d. § 42 zum Ausdruck kommt.

² Vgl. Ulmer, Lehrbuch, a.a.O., S. 98 ff.

angestellten Urhebers sind aber nach der h.M. durch sein Arbeitsentgelt voll gedeckt, sodaß er insoweit keine besonderen Ansprüche hat.

Für ein unabdingbares Rückrufsrecht des angestellten Urhebers wegen gewandelter Überzeugung spricht zunächst einmal ganz allgemein, daß § 42 eine rein persönlichkeitsrechtliche Befugnis des Urhebers enthält.

Überzeugung und Überzeugungswandel als innere psychische Vorgänge betreffen nur die persönliche geistige Beziehung des Urhebers zu seinem Werk. Eine substanzielle Änderung dieser inneren Beziehung durch gewandelte Überzeugung oder veränderte Umstände bringt das Rückrufsrecht zur Entstehung¹. Die vertraglichen Beziehungen des Urhebers zu Dritten erscheinen demgegenüber für die Entstehung des Rückrufsrechts irrelevant,² da sie den subjektiven Bereich, in dem sich der Überzeugungswandel vollzieht, nicht tangieren.³

Damit hängen zwei weitere persönlichkeitsrechtliche Gesichtspunkte zusammen, die - zumindest tendenziell - für die Unabdingbarkeit des § 42 auch im Arbeitsverhältnis sprechen.

- 1.) Das Rückrufsrecht muß im Zusammenhang mit dem Veröffentlichungsrecht (§ 12 URG) gesehen werden, wonach der Urheber bestimmen kann, ob und wie sein Werk zu veröffentlichen ist. Das Rückrufsrecht schützt in erster Linie ideelle Interessen des Urhebers, die durch eine - wegen seines Überzeugungswandels unzu-

¹ Eine Rechtfertigung des Überzeugungswandels im Prozeß ist nicht erforderlich, wohl aber dessen Darlegung. Dazu eingehend Fromm-N., a.a.O., Anm. 5 zu § 42.

² Hier liegt ein Hauptunterschied gegenüber dem Rückrufsrecht aus § 41, das ein bestimmtes Verhalten des Vertragspartners (die Nichtausübung seiner nutzungsrechtlichen Berechtigung) voraussetzt.

³ Ist die Entstehung des Rückrufsrechts aus § 42 also unabhängig von allen vertraglichen Bindungen des Urhebers, so können diese andererseits aber die Ausübung des Rückrufsrechts einschränken; dazu näher im folgenden.

mutbare - Verwertung, insbesondere durch eine Veröffentlichung gegen seine berechtigten Interessen, gefährdet sind. § 42 erscheint also quasi als die Absicherung des Veröffentlichungsrechts - der wohl wichtigsten urheberrechtlichen Berechtigung.

Nun wird in der Rechtsprechung und Literatur zwar angenommen, daß der Urheber, der Nutzungsrechte an seinem Werk einem Dritten einräumt, i.d.R. das Veröffentlichungsrecht (stillschweigend) mitüberträgt¹, da eine Verwertung ohne Veröffentlichung kaum denkbar ist. Insoweit bestehen keine Unterschiede zwischen der Situation des angestellten und des freischaffenden Urhebers.

Zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen, die eine nicht gerechtfertigte Schlechterstellung des angestellten Urhebers nach sich ziehen, kommt es aber dann, wenn man mit der h.M. die Einräumung von Nutzungsrechten im Arbeitsverhältnis - und damit auch des Veröffentlichungsrechts - regelmäßig als stillschweigend erfolgt ansieht.² Würde dem angestellten Urheber nun zusätzlich auch noch das Rückrufsrecht wegen gewandelter Überzeugung abgeschnitten, so wäre er schlechterdings von allen Befugnissen, die mit dem Veröffentlichungsrecht zusammenhängen, ausgeschlossen. Da dem angestellten Urheber aber zumindest der persönlichkeitsrechtliche Kern des Veröffentlichungsrechts als unveräußerliches Recht verbleibt, muß ihm auch dessen Kehrseite, das Rückrufsrecht aus § 42, entstehen, wenn er eine ihm unzumutbare Veröffentlichung verhindern will.

- 2.) Ebenso wie für das "Rückrufsrecht wegen Nichtausübung" war in § 38 des Ministerialentwurfs 1954³

¹ Vgl. BGH Z 15, 249, 257 ff. "Cosima Wagner";

² Dazu unten, S.

³ Ebenso § 35 RE.

die Unanwendbarkeit des "Rückrufsrechts wegen gewandelter Überzeugung" im Arbeitsverhältnis vorgesehen, soweit es sich um Werke der angewandten Kunst handelt. Im übrigen sollten dem angestellten Urheber also beide Rückrufsrechte zustehen!

Die Begründung stellt klar, daß das Rückrufsrecht nur deshalb für Werke der angewandten Kunst ausgeschlossen werden sollte, weil es sich hierbei "überwiegend um Schöpfungen geringer persönlicher Prägung (handele), deren Verwertung nicht in besonderem Maße geistige Interessen des Urhebers berührt."¹ Im übrigen - so ist zu folgern - ist die "persönliche Prägung" so stark, daß alle dienst- und arbeitsvertraglichen Bindungen (die zum Ausschluß des Rückrufsrechts führen könnten) dieser urheber-persönlichkeitsrechtlichen Wertung unterzuordnen sind.

Schließlich spricht für die Anwendbarkeit des § 42 URG im Arbeitsverhältnis die allgemeine Erwägung, daß die vertragliche Bindung, der ein angestellter Urheber unterliegt, nicht notwendigerweise stärker ist als diejenige, die ein freischaffender Urheber - etwa aufgrund eines Werkvertrages - durch Einräumung von Nutzungsrechten gegenüber seinem Vertragspartner eingeht. Auch ein Urheberrechtsvertrag auf der Basis eines Werkvertrags oder Auftrags kann eine sehr weitgehende Bindung des Urhebers beinhalten. Umgekehrt sind Arbeits- oder Dienstverhältnisse i.S.d. § 43 URG denkbar, bei denen der Urheber eine relativ selbständige Stellung hat.

Es scheint daher weder durch das "Wesen des Arbeitsverhältnisses" noch sonst gerechtfertigt, hier mit zweierlei Maß messend, dem Urheber, solange er freischaffend

¹ Das Rückrufsrecht scheidet hier nach geltendem Recht wohl auch schon deshalb aus, weil solche Werke kaum Träger einer Überzeugung i.S.d. § 42 sein können.

tätig ist, das Rückrufsrecht des § 42 als unabdingbares Recht zu garantieren, sobald er sich in ein Arbeitsverhältnis begibt dagegen die Unabdingbarkeit dieses Rechts aufzuheben.

wie schon angedeutet wurde, kann eine sachgerechte Lösung im Einzelfall wohl nur über das gesetzliche Merkmal der "Zumutbarkeit" erreicht werden. Die Feststellung der Zumutbarkeit erfordert eine Interessenabwägung. Anders als im Fall des § 41 stehen hier den verwertungsrechtlichen Interessen des Nutzungsberechtigten ausschließlich persönlichkeitsrechtliche Interessen des Urhebers gegenüber.¹ Selbstverständlich ist hierbei der Umstand zu berücksichtigen, daß das Werk, das der Urheber zurückrufen will, im Arbeitsverhältnis - entsprechend einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung - geschaffen wurde. Das bedeutet praktisch, daß die persönlichkeitsrechtlichen Interessen des Urhebers bei der Abwägung zwar nicht auszuschneiden haben, doch gegenüber dem Verwertungsinteresse des Arbeitgebers etwas an Gewicht verlieren, da das Werk von vorneherein zur Verwertung durch den Arbeitgeber bestimmt war. - Andererseits verstößt der Arbeitgeber gegen die arbeitsvertragliche Treuepflicht, der ein Werk des angestellten Urhebers verwertet, von dem sich dieser, wie er weiß, soweit distanziert hat, daß die Verbindung seines Namens mit dem Werk eine Rufschädigung oder sonstige unzumutbare Beeinträchtigung seines Persönlichkeitsrechts bedeutet. Das ist, wie schon angedeutet wurde, an die doppelte Voraussetzung gebunden, daß es sich um ein Werk von einer gewissen künstlerischen Gestaltungshöhe handelt, da sich danach die Intensität der persönlichen und geistigen Bindung des Urhebers an sein Werk richtet, und daß diese Überzeugung dem Werk seine Prägung verleiht. - Hat sich der Urheber gegenüber dem Arbeitgeber dazu verpflichtet,

¹ Vgl. v. Gamm, a.a.O., Anm. 6 zu § 42.

das Werk unabhängig von seiner eigenen künstlerischen Auffassung zu schaffen (vgl. BGH Z 19, 382; BGH BB 57, 1246), so fehlt i.d.R. eine entsprechende Beeinträchtigung des Urheberpersönlichkeitsrechts und damit die Unzumutbarkeit einer weiteren Werkverwertung.^{1, +}

Unter Beachtung dieser Einschränkungen können die Parteien des Arbeitsvertrages beliebige Vereinbarungen über die Nutzungsrechte treffen. Dabei sind allerdings die in Teil I beschriebenen, dem Urheberrecht immanenten Grenzen der Rechtsübertragung, insbesondere das Verbot der Übertragung des Urheberrechts im ganzen bzw. "des" Nutzungsrechts oder "des" Persönlichkeitsrechts im ganzen zu beachten.

In den Vertragsmustern und Tarifverträgen der Praxis sind Verstöße gegen diese Regeln keine Seltenheit, wenn auch in einigen Branchen neuerdings Anstrengungen unternommen werden, das Vertragsmaterial den neuen gesetzlichen Erfordernissen anzupassen. Während z.B. die älteren unter den derzeit geltenden Tarifverträgen der Rundfunkanstalten noch von der "Übertragung des Urheberrechts" sprechen oder die Nutzungsrechte pauschal der Anstalt zusprechen, kann der neue Tarifvertrag des Südwestfunks in dieser Beziehung als vorbildlich gelten (der wahrscheinlich auch von den anderen ARD-Anstalten übernommen werden wird). Die hier relevanten Abschnitte dieses Vertrages werden deshalb im Anhang wiedergegeben.

¹ Selbstverständlich ist eine freiwillige Rückübertragung der Nutzungsrechte (oder bestimmter Nutzungsrechte) an den Urheber möglich - etwa dann, wenn der Arbeitgeber eine weitere Werknutzung nicht mehr beabsichtigt, wohl aber der Urheber.

⁺ Umfrage: Ohne genaue Qualifizierungen (unter welchen Umständen welche Nutzungsrechte zurückübertragen werden) wurden zu diesem Punkt folgende Angaben gemacht:

Werbeagenturen (11)	1 = Anzahl der Be-
Wissenschaftl. Institute (13)	2 = fragten, bei
Zeitungs-/Zeitschr.Verl. (11)	3 = denen Rück-
Unternehmen (8)	0 = übertragungen
	vorkommen

4) Stillschweigende Einräumung von Nutzungsrechten

In den vorigen Abschnitten wurden die mit der ausdrücklichen Einräumung von Nutzungsrechten verbundenen Probleme - insbesondere die Frage der Abdingbarkeit "zwingender Vorschriften" im Arbeitsverhältnis - behandelt. In den (keineswegs die Minderheit bildenden) Fällen, in denen die Parteien des Arbeitsvertrags keinerlei Urheberrechtliche Vereinbarungen getroffen haben, ist von der Rechtsprechung und Lehre stets der Übergang von Nutzungsrechten (im Rahmen der Zweckübertragungstheorie, s.o.) auf Grund stillschweigender Einräumung angenommen worden.¹

Schwierigkeiten bereiten hier vor allem die Abgrenzungskriterien, die vorliegen müssen, damit eine stillschweigende Einräumung angenommen werden kann. So wurde in der für die ältere Rechtsprechung maßgebenden Entscheidung RG Z 110, 393 für die Frage, ob eine stillschweigende Übertragung der Nutzungsrechte an dem von einem angestellten Innenarchitekten geschaffenen Entwurf angenommen werden konnte, darauf abgestellt, ob das Werk zur Vervielfältigung geeignet und bestimmt war oder nicht; da es sich um eine einmalige Innenraumgestaltung handelte, wurde die Übertragung abgelehnt (bestätigend RG Z 124, 68).

In späteren Entscheidungen wurden stärker allgemeine Gesichtspunkte, wie Verkehrssitte und Branchenübung herangezogen: nicht das konkrete, zu beurteilende Vertragsverhältnis soll danach entscheidend sein, sondern Verträge der jeweiligen, branchenspezifischen Art. So wird in der Entscheidung BGH LM § 11 LUG Nr. 1 ("Krankenhauskartei") ausgeführt:

¹ vgl. die amtl. Begründung; Möhring - N., Anm. 1a zu § 43 und die bei von Gamm (Anm. 1 und 2 zu § 43) angegebene Rechtsprechung.

"Ob eine solche (stillschweigende Einräumung) anzunehmen ist, entscheidet sich nicht nach der Willensrichtung (des Klägers), sondern danach, ob aus der Natur des Dienstverhältnisses und der Zweckbestimmung (der Krankenhauskartei) nach der Verkehrsanschauung, insbesondere der im Krankenwesen geltenden Übung, die Übertragung des Urheberrechts zu folgern wäre."

Die Entwicklung scheint jedoch wieder rückläufig zu sein in Richtung auf eine stärker individualisierende, vorrangig auf den konkreten Vertrag abstellende Auslegung. Nach BGH Z 24, 55 ("Ledigenheim") kann jedenfalls eine stillschweigende Einräumung von Nutzungsrechten (es ging um das Nachbaurecht an einem geschnitzten architektonischen Entwurf) i.d.R. nur dann angenommen werden, wenn ein dahingehender Wille der Vertragsparteien unzweideutig zum Ausdruck gekommen ist.

Der Wortlaut des § 43 URG läßt sowohl die engere, auf den konkreten Vertrags-"Inhalt" abstellende, als auch die weitere Auslegung zu¹, nach der das "Wesen" des Arbeitsverhältnisses² entscheidend sein soll - worunter wohl ein als idealtypisch gedachtes Arbeitsverhältnis der in Frage stehenden Art zu verstehen ist.

Der Gesetzgeber hatte bei der Formulierung des § 43 offenbar die letztere "abstrakte" Auslegung vor Augen. In der amtl. Begründung zu § 43 (S. 62) heißt es hierzu:

"In der Regel wird bereits aus dem Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses eine stillschweigende Übertragung der Rechte an den in seiner Erfüllung geschaffenen Werken abgeleitet werden können."²

¹ Vgl. Westen, a.a.O., S.

² Warum dann daneben in § 43 auch auf den "Inhalt des Arbeits- oder Dienstvertrags" abgestellt wird, er-

Zu dieser Auffassung, die von den meisten Kommentatoren kritiklos übernommen worden ist, ist folgendes zu sagen:

Wie der BGH in seinem Urteil BGH Z 24, 55 - das von der amtl. Begründung ignoriert zu werden scheint - klargestellt hat, kommt es für die Annahme einer stillschweigenden Einräumung in erster Linie auf Parteiwillen an, der unzweideutig zum Ausdruck gekommen sein muß.¹ Die Feststellung eines auf die (stillschweigende) Einräumung gerichteten Parteiwillens ist aber zunächst nur anhand des - auslegungsbedürftigen - Vertragsinhalts möglich. Auch eine stillschweigende Einräumung (bzw. die stillschweigend eingegangene Verpflichtung zur Einräumung) setzt bekanntlich zwei korrespondierenden Willenserklärungen voraus, die auf einen bestimmten rechtsgeschäftlichen Erfolg - eben die Einräumung - gerichtet sein müssen. Eine solche rechtsgeschäftliche Einigung kann sich aber logischerweise nur aus dem jeweils zu untersuchenden konkreten Vertrag ergeben, nicht jedoch aus dem "Wesen" eines (fiktiven) Vertrags dieser Art.²

scheint nicht ganz verständlich: kann wirklich "i.d.R. bereits aus dem Wesen des Arbeitsverhältnisses" eine stillschweigende Einräumung "abgeleitet" werden, so ist die Auslegung des (Vertrags-)Inhalts daneben doch offensichtlich überflüssig. Auch wie die "Ableitung" der stillschweigenden Einräumung aus dem "Wesen" erfolgen soll, bleibt unklar. Liest man § 43 im Kontext mit der amtl. Begründung, so drängt sich jedenfalls der Eindruck auf, daß dem Gesetzgeber die dogmatische Begründung für eine stillschweigende Einräumung selbst nicht völlig klar war.

¹ Vgl. auch BGH GRUR 57, 612 ("Bel ami")
BGH GRUR 60, 199

² Ebenso Westen, a.a.O., S. 403 Anm. 16

Eine vorherige Vertragsauslegung, die sich nach den §§ 133, 157, 242 BGB richtet, ist also in jedem Fall vorzunehmen, wenn der Parteiwille nicht irgendwie deutlich zum Ausdruck gelangt ist. Ohne diese Auslegung des Vertragsinhalts gerät die Annahme einer stillschweigenden Einräumung allzu leicht zur Fiktion.¹

Letztlich handelt es sich hierbei nicht nur um eine dogmatische Unterscheidung, sondern auch um ein rechtspolitisches Problem: Begnügt man sich (wie die amtliche Begründung) mit dem nichtssagenden Begriff "Wesen des Arbeitsverhältnisses", so läßt sich daraus - indem man die allgemein für jedes Arbeitsverhältnis geltenden Bindungen, denen der Arbeitnehmer unterliegt, in den Vordergrund schiebt - nahezu in jedem Fall eine "stillschweigende Einräumung" konstruieren.² Hierdurch würden jedenfalls diejenigen Arbeitnehmer benachteiligt, die so leichtsinnig sind, auf eine ausdrückliche (schriftliche) Vereinbarung urheberrechtlichen Inhalts zu verzichten, was vielfach aufgrund bloßer Unkenntnis bzw. einseitigen den Arbeitgeber begünstigender Verträge (Vertragsmuster) geschieht. - Schließlich wird durch den Verzicht auf das Bestimmtheitserfordernis urheberrechtlicher Vereinbarungen die richterliche Nachprüfung solcher Verträge erheblich erschwert.

Von vorneherein und primär darauf abzustellen, was allgemein "üblich", "Verkehrssitte" oder "Branchenbrauch" ist (so z.B. LG Hmbg. in Ufita 25, 480) erscheint aus diesen Gründen weder mit dem URG noch mit den allgemeinen Grundsätzen des Vertragsrechts vereinbar.

¹ vgl. hierzu eingehend Roithmaier a.a.O., S. 97 ff. sowie:

§ 20 Abs. III Gesetz über das Urheberrecht der DDR vom 13.9.1965:

"Soweit dem Arbeitsvertrag oder dem sonst erkennbaren Willen beider Parteien des Arbeitsverhältnisses nichts anderes zu entnehmen ist, steht dem Urheber auch in diesen Fällen das Recht auf Vergütung sowie das Recht auf Nutzung des Werks zu anderen Zwecken zu"

² Während bei der Auslegung des Vertrags i n h a l t s zwangsläufig die urheberrechtlichen Aspekte des jeweiligen Falles zu berücksichtigen sind, resultiert das Abstellen auf das "W e s e n des Dienstverhältnisses" in

Die hier vertretene differenzierende Auslegung, nach der primär auf das konkrete Vertragsverhältnis und erst in 2. Linie auf etwa bestehende "Branchenübungen" usw. abzustellen ist, leitet sich letzten Endes unmittelbar und zwingend aus der das gesamte Urhebervertragsrecht beherrschenden "Zweckübertragungstheorie" ab, wonach es für den Umfang der Rechtsübertragung ebenfalls auf den jeweiligen konkreten Vertrag und den damit verfolgten Zweck ankommt.¹

Im Filmurheberrecht haben sich bspw. folgende Auslegungsregeln anhand der Zweckübertragungstheorie entwickelt:

- Das Verfilmungsrecht umschließt im Zweifel nicht das Recht zur Wiederverfilmung (Ulmer LB § 67 I).
- Bei der Rechtsübertragung für einen Kinofilm darf dieser im Zweifel nicht für Fernsehsendungen verwendet werden - und umgekehrt (Ulmer § 84 I 4).
- Der Erwerb des ausschließlichen Vorführungsrechts am Filmwerk schließt im Zweifel nicht den Erwerb des photographischen Urheberrechts an den einzelnen Lichtbildern des Films ein (BGH Z 9, 262)

Ganz allgemein läßt sich die Bedeutung außervertraglicher Umstände für die - anhand der Zweckübertragungstheorie vorzunehmende - Vertragsauslegung wie folgt umschreiben:

"Nur wenn besondere Anhaltspunkte bestehen, die Anlaß zu der Annahme geben, die Parteien hätten einem etwa bestehenden Brauch folgen wollen, kann auch eine über die Vertragserfordernisse hinausgehende stillschweigende Rechtseinräumung vorliegen. Wo Zweifel darüber bestehen, was wirklich erforderlich ist, ist zugunsten des Urhebers zu entscheiden. Im Zweifel ist also stets nur die Einräumung eines einfachen statt eines unbeschränkten Rechts anzunehmen." (Fromm-N. Anm. 9 zu §§ 31, 32)

Diese Grundsätze sind im Arbeitsverhältnis von besonderer Bedeutung, da hier ausdrückliche, detaillierte Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und angestelltem Urheber wie gezeigt eher die Ausnahme als die Regel bilden (s.o. S.33)

¹ vgl. oben S. 18

Reimer, Schranken der Rechtsübertragung im Urheberrecht, GRUR 1962, S. 619 ff.

Um im Falle des Fehlens jeglicher das Urheberrecht betreffender Vereinbarungen zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages dennoch zu sachgerechten, sowohl urheberrechtlich als arbeitsrechtlich vertretbaren Lösungen zu kommen, empfiehlt sich eine Kategorienbildung, wie sie zuerst von Ulmer vorgeschlagen worden ist.¹

Die Differenzierung geht davon aus, daß die Arbeitsverhältnisse zwischen angestellten Urhebern und Arbeitgebern nach bestimmten Gesichtspunkten typisierbar sind. Indem von den berufsspezifischen Gesichtspunkten abstrahiert wird, wird das Arbeitsverhältnis auf die für die urheberrechtliche Beurteilung relevanten Merkmale reduziert.

Hauptkriterium hierbei ist die Frage, inwieweit die schöpferische Leistung des angestellten Urhebers mit seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis korrespondiert. Auf der Rechtsfolgenseite ist zwischen der (stillschweigend eingegangenen) Verpflichtung zur Nutzungsrechtseinräumung und der (stillschweigend erfolgten) Einräumung als solcher zu unterscheiden. Richtschnur für letztere ist dabei wiederum die Zweckübertragungstheorie.

Folgende 3 Gruppen typischer Fallgestaltungen lassen sich deutlich voneinander unterscheiden :

- A) Soweit der angestellte Urheber zur Schaffung des in Frage stehenden Werkes allgemein vertraglich verpflichtet ist, trifft ihn ganz unbestritten eine Rechtspflicht zur Einräumung derjenigen Nutzungsrechte an seinen Arbeitsgeber, die dieser zur Aufrechterhaltung und Erweiterung seines Betriebs benötigt. Die Werkschöpfung durch den angestellten Urheber ist hier eben nur als die Erfüllung seiner vertraglichen Hauptpflicht anzusehen. Die Nutzungsrechte an der Reportage eines angestellten Zeitungs- oder Rundfunkreporters stehen dem Verleger (Rundfunkanstalt) ebenso zu - in dem nach § 31 Abs. IV zu ermittelnden Um-

¹ in der Anm. zu BAG GRUR 61, 491 a.a.O.; Westen a.a.O. S. 403 ff.; Gaul a.a.O. S. 1509 ff.

fang - wie die Nutzungsrechte an einem Werbetext (architektonischen Entwurf, Buchillustration usw.) eines angestellten werbetexters (Architekten, Buchillustrators) dem jeweiligen Arbeitgeber zustehen.

Von Ulmer ist für diese Fälle, in denen das Werk eindeutig als Erfüllung der vom Urheber übernommenen Vertragspflichten anzusehen ist, darüber hinaus auch eine im Zweifel stillschweigend erfolgte (Voraus-)Einräumung des Nutzungsrechts angenommen worden. Vorausgesetzt, daß die zunächst vorzunehmende Vertragsauslegung nichts Gegenteiliges ergibt, ist in diesen Fällen der Schluß auf eine stillschweigende Einräumung gerechtfertigt, weil auch der angestellte Urheber seine Anstrengungen, deren Ergebnis das Werkstück ist, als vertragsgemäße Leistung versteht (die für seinen Vertragspartner wertlos bleibt, solange er ihm nicht die zur Verwertung erforderlichen Nutzungsrechte einräumt.)

- B) Daraus ergibt sich als Umkehrschluß, daß den Arbeitnehmer dann keine Pflicht zur Nutzungsrechteinräumung trifft, wenn es sich um Werke handelt, zu deren Schöpfung er in keiner Weise verpflichtet war. (sog. "Sonderleistungen"). Daß den Arbeitnehmer hier keine Pflicht zur Einräumung trifft folgt schon daraus, daß das Werk hier eben nicht "in Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag" (§ 43) geschaffen wurde. Hierher gehören sowohl solche Werke, die der Arbeitnehmer ganz oder überwiegend in seiner Freizeit geschaffen hat als auch solche Werke, die ihrem Gegenstand nach ganz außerhalb seines eigentlichen Aufgabenbereichs liegen (z.B. der von einem Werbegraphiker formulierte Werbeslogan).

Der Urheber kann hier i.d.R. frei darüber entscheiden, ob und zu welchen Bedingungen er das Werk dem

Arbeitgeber anbieten will. Eine Anbieterspflicht gerade dem Arbeitgeber gegenüber besteht im allgemeinen aber nicht; er kann das Werk also frei verwerten. Nur unter besonderen Umständen, insbesondere, falls - wie bei Beamten - ein besonderes Treueverhältnis besteht, kann sich nach Treu und Glauben eine Anbieterspflicht ergeben.

- C) Am schwierigsten sind die dazwischen liegenden Fälle zu beurteilen, in denen der Arbeitnehmer zwar nicht unmittelbar vertraglich zur Erbringung von bestimmten urheberrechtsschutzfähigen Leistungen verpflichtet ist, deren konkrete Ausgestaltung aber doch eine zusätzliche, urheberrechtlich relevante Tätigkeit ermöglicht (es also dem Arbeitnehmer überläßt, ob er sich als Urheber "betätigen" will oder nicht).

Der Arbeitnehmer ist hier nicht "als Urheber" angestellt worden. Sein Aufgabenkreis ist aber so weit gefaßt, daß sich urheberrechtsschutzfähige Leistungen sozusagen "nebenbei" ergeben können.¹

Der Unterschied gegenüber den beiden anderen Fallgruppen liegt eben darin, daß weder eine eindeutige vertragliche Verpflichtung (Gruppe A) besteht, noch ein solcher Erfolg völlig außerhalb der Parteivorstellungen liegt (Gruppe B). Je nach der konkreten Fallgestaltung kann das vom Arbeitnehmer geschaffene Werk einer vertraglichen Nebenverpflichtung entsprechen (wie etwa bei einem Verlagslektor, der die Einleitung zu einem neu erscheinenden Buch schreibt) oder einer bloßen Erwartung (beispielsweise der von einem angestellten Bibliothekar - der ansonsten nur mit organisatorischen Aufgaben beschäftigt ist - zusammengestellte Katalog). Dementsprechend wird man

¹ In diese Gruppe fallen praktisch nur "höhere Angestellte", deren betriebliche Aufgabenstellung keinen starren Grenzen unterliegt.

entweder eine Pflicht zur Nutzungsrechtseinräumung (1. Fall) oder eine bloße, letztlich auf Treu und Glauben beruhende Anbietungspflicht (2. Fall) anzunehmen haben. Dagegen scheidet die Annahme einer stillschweigend erfolgten Einräumung hier aus. Das gilt auch, falls der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einer besonderen Aufgabe (z.B. der Abfassung eines Manuskripts für eine Betriebschronik¹⁾ beauftragt wird, deren Ergebnis urheberrechtsschutzfähig ist. Auch hier trifft den Arbeitnehmer eine "Verpflichtung, nach Fertigstellung des Werks die Nutzungsrechte, jedenfalls das Vervielfältigungs- und Verbreitungsrecht an den Arbeitgeber zu übertragen"². Auch hier wird nur in Ausnahmefällen eine (stillschweigend erfolgte) Einräumung anzunehmen sein.³

¹ Vgl. BAG GRUR 1961, 491 mit Besprechung von Ulmer.

² Ulmer, a.a.O.

³ Je nachdem, wie sehr in's Einzelne gehende Direktiven der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegeben hat, kann u.U. ein Miturheberrecht des Arbeitgebers vorliegen:

+ Umfrage: Die Befragten machten hierzu folgende Angaben:

	allg.vertraglich zur Schöpfung verpflichtet	aufgrund eines Auftrags geschaffene Werke	Sonderleistung
Werbeagenturen (11)	ca.50 %	ca.40 %	ca.10 %
Wissenschaftl. Institute (13)	ca.45 %	ca.40 %	ca.15 %
Zeitungs- / Zeitschriften-Verlage (11)	ca.80 %	ca.10 %	ca.10 %
Unternehmen (8)	ca.70 %	ca.25 %	ca. 5 %

Die finanzielle Regelung

Die mit der finanziellen Abgeltung (von im Arbeitsverhältnis geschaffenen Urheberrechten) zusammenhängenden Fragen können hier nur kurz gestreift werden. Dabei können die im letzten Unterabschnitt aufgestellten Kategorien als Leitlinien dienen:

- 1) Wenn feststeht, daß das Werk vom Arbeitnehmer "in Erfüllung seiner Verpflichtungen" aus dem Arbeitsverhältnis geschaffen worden ist, so kann i.d.R. davon ausgegangen werden, daß alle Ansprüche des Arbeitnehmers aus dieser Leistung durch das Gehalt abgegolten sind.
- 2) Da das Arbeitsentgelt nur die Gegenleistung für die nach dem Arbeitsvertrag zu erwartende normale Tätigkeit des Arbeitnehmers ist, kann eine urheberrechtlich relevante "Sonderleistung", zu der der Arbeitnehmer nicht verpflichtet war, auch nicht als mit dem Gehalt abgegolten angesehen werden. Im Rahmen der arbeitsrechtlichen Treuepflicht (s.o.) steht es dem Arbeitnehmer frei, die Nutzungsrechte an einem solchen Werk dem Arbeitgeber oder einem Dritten anzubieten. Nimmt der Arbeitgeber eine solche Sonderleistung für sich in Anspruch, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf gesonderte, angemessene Bezahlung.¹
- 3) Die dazwischen liegenden Fälle lassen, was die Gehaltsfrage betrifft, keine einheitliche Beurteilung zu. Je nachdem, ob das vom Arbeitnehmer geschaffene Werk eher einer vertraglichen Nebenpflicht oder einer bloßen Erwartung entspricht (sich also einer "Sonderleistung" nähert), ist es als mit dem Gehalt abgegol-

¹ Vgl. Gaul, a.a.O., und Ulmer, a.a.O.

ten anzusehen oder dem Urheber kommt ein Anspruch auf gesonderte Vergütung zu.

Ebenso wird es bei Auftragsarbeiten entscheidend darauf ankommen, inwieweit das Auftragswerk sich inhaltlich im Rahmen der allgemeinen Aufgabenstellung des Urhebers hält bzw. darüber hinausgeht. Auch der Umfang der Arbeit (Beispiel: ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, der zum Auswerten von Fachliteratur angestellt ist, wird mit der Abfassung einer längeren Abhandlung beauftragt) und - damit zusammenhängend - der Zeitaufwand (das Auftragswerk macht Überstunden erforderlich) sind hier zu berücksichtigen.

Der Urheber ist hier - worauf Ulmer a.a.O. hinweist - in einer günstigeren Situation: da in diesen Fällen i.d.R. keine (stillschweigende) Vorweg einräumung der Nutzungsrechte vorliegt, kann er Vergütung Zugum-Zug gegen die Abtretung der Nutzungsrechte verlangen.

Das URG enthält nur eine einzige Vorschrift, die sich mit der finanziellen Seite des Urheberrechts befaßt: § 36 URG (Beteiligungsanspruch des Urhebers bei unerwartet hohem Gewinn aus der Werknutzung).

Die Regelung, die als besonderer Anwendungsfall der Lehre vom "Wegfall der Geschäftsgrundlage" anzusehen ist¹, basiert auf dem Grundsatz, daß der Urheber möglichst weitgehend an dem wirtschaftlichen Nutzen zu beteiligen ist, der aus seinem Werk gezogen wird (vgl. BGH Z 11, S. 143, 17, 5, 282). Der Anspruch ist begründet, wenn zwischen der vereinbarten Vergütung und den tatsächlichen Erträgen ein "grobes Mißverhältnis" entstanden

¹ So Deringer, a.a.O., Anm. 1 zu § 36.

ist.¹ Der Werknutzer (hier: der Arbeitgeber) ist dann, wenn ein "grobes Mißverhältnis" zu bejahen ist, verpflichtet, in eine Vertragsänderung einzuwilligen, die ein neues, angemessenes Beteiligungsverhältnis vorsieht.

§ 36 gehört zu den unabdingbaren Rechten des Urhebers (§ 36 Abs. III S. 1 und amtl. Begründung). Wie schon für die anderen unabdingbaren Vorschriften ausgeführt wurde, ist § 43 nicht so zu interpretieren, daß sie im Arbeitsverhältnis schlechterdings abdingbar wären. Auch hier ist zu berücksichtigen, daß das Gehalt, das der angestellte Urheber erhält, eben nur die Gegenleistung für die normale, vertragsgemäße Arbeitsleistung des Urhebers darstellt. Die Arbeit eines angestellten Urhebers läßt sich aber, wie schon mehrfach gezeigt wurde, nicht einfach nach Stunden oder Stückzahl bewerten, sondern von vorneherein ist die vorgesehene Verwertung (abhängig von dem künstlerischen Rang des Werks, dem Ruf und der Stellung des Autors usw.) bei der Festsetzung des Gehalts mit zu berücksichtigen. Entsteht nun eine Situation, in welcher der aus der Arbeit des angestellten Urhebers erzielte Gewinn in keinem Verhältnis zu der Höhe seines Gehalts (und war diese Situation für den Urheber nicht vorauszusehen), so wäre es ein grober Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Treuepflicht, ihn auf seine Gehaltsforderung in üblicher Höhe zu begrenzen.

Wäre § 36 im Arbeitsverhältnis unanwendbar (oder abdingbar), so bestünde außerdem die Gefahr, daß der

¹ Für den Begriff des "groben Mißverhältnisses" bezieht sich die Begründung (zu § 36 URG) auf das "auffällige Mißverhältnis" des § 138 II BGB, ohne aber damit dessen weitere Voraussetzungen, insbesondere in subjektiver Beziehung, zu übernehmen. "Die Feststellung eines groben Mißverhältnisses zwischen vertraglich vereinbarter Gegenleistung und tatsächlichen Nutzungserträgen erfordert einen Gesamtvergleich der insoweit von den Vertragsparteien bei Vertragsschluß vorausgesetzten Ausgangslage und der im Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs tatsächlich bestehenden Lage." (v. Gamm, a.a.O., Anm. 8 zu § 36). Entscheidend ist hier der Verwertungszweck.

Nutzungsberechtigte der finanziellen Mehrbelastung, die durch § 36 entstehen kann, einfach dadurch ausweicht, daß ein Arbeitsverhältnis fingiert wird, auch wenn es sich um ein bloßes Werkvertragsverhältnis handelt.¹ Schließlich zeigt auch die Umfrage⁺, daß in der Praxis eine Beteiligung der Urheber i.S.d. § 36 (in Form von prozentualer Beteiligung, Sonder- bzw. wiederholungshonorar) bereits weitgehend erfolgt.

Persönlichkeitsrechte

1.) Allgemeines

Wie schon oben ausgeführt wurde, kann der Urheber auch über die persönlichkeitsrechtlichen Befugnisse, die ihm das URG für sein(e) Werk(e) gewährt, verfügen, wobei ihm aber unter allen Umständen ein Kernstück des Urheberpersönlichkeitsrechts erhalten bleibt.

So sind insbesondere das "Recht auf Anerkennung der Urheberschaft" (§ 13 URG) und das "Recht, Entstellungen des Werks zu verbieten" (§ 14 URG) in ihrem

⁺ Umfrage:

	% Betei- ligung	Sonder- honorar	Wieder- holungs- honorar
Werbeagenturen (11)	0	2	0
Wissenschaftliche Institute (13)	3	0	6
Zeitungs-/Zeit- schriftenverlage (11)	3	7	4
Unternehmen (8)	0	5	1

Kernbereich geschützt.¹

Das bedeutet, daß diese Befugnisse zwar nicht schlechthin der Disposition durch den Urheber entzogen sind; die Einräumung oder ein sonstiger dispositiver Akt entfaltet aber keine absolute, den Urheber selbst ausschließende Wirkung (wie etwa die Einräumung eines ausschließlichen Nutzungsrechts). "Der Urheber kann, selbst wenn er die Einwilligung zu Änderungen ohne Einschränkungen erteilt hat, Verstümmelungen und sinnentstellenden Wiedergaben entgegentreten. Auch kann er die Erlaubnis, daß die Wiedergabe ohne Hinweis auf seine Urheberschaft erfolgt, widerrufen, wenn überwiegende ideelle Interessen die Nennung seines Namens gebieten."²

Haben die Parteien – was der Normalfall zu sein scheint – keine Vereinbarungen über die Urheberpersönlichkeitsrechte getroffen, so ist der Vertrag nach allgemeinen Grundsätzen (§§ 133, 242 BGB) auszulegen. § 43 URG ist hier entsprechend anzuwenden, d.h., zunächst ist der konkrete Vertrag auszulegen und zu ermitteln, was die Parteien vermutlich, bei voller Kenntnis der Sachlage, vereinbart hätten; hilfsweise kann die Vertragslücke im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung und unter Berücksichtigung der jeweils herrschenden Branchenübung geschlossen werden. (s.o., S.).

¹ Vgl. Art. 6 bis Abs. I RBU (Brüsseler Fassung): "Unabhängig von seinen vermögensrechtlichen Befugnissen und selbst nach deren Abtretung behält der Urheber während seines ganzen Lebens das Recht, die Urheberschaft am Werk für sich in Anspruch zu nehmen und sich jeder Entstellung, Verstümmelung oder sonstigen Änderung dieses Werks oder jeder anderen Beeinträchtigung des Werks zu widersetzen, welche seiner Ehre oder seinem Ruf nachteilig sein könnten."

² Ulmer, Lehrbuch, a.a.O., S. 303, 304.

In den durch die "Zweckübertragungstheorie" gesetzten Grenzen ist eine Einräumung persönlichkeitsrechtlicher Befugnisse jedenfalls dann anzunehmen, wenn die Werknutzung dem Arbeitgeber hierdurch überhaupt erst ermöglicht wird. Da z.B. die Verwertung ohne die Veröffentlichung in irgendeiner Form nicht denkbar ist, kann der Vertrag i.d.R. nur so verstanden werden, daß dem Arbeitgeber das Recht der Erstveröffentlichung zustehen soll.¹ - Auch hier gilt aber der Grundsatz, daß das Urheberrecht "die Tendenz hat, so weit als möglich beim Urheber zurückzubleiben." (Ulmer)² Der Urheber ist ferner durch das unabdingbare Rückrufsrecht wegen gewandelter Überzeugung (42 URG)³ geschützt, falls die Veröffentlichung seine berechtigten Interessen verletzt.

Unübertragbar und unverzichtbar sind das "Recht auf Namensnennung" (§ 13) und das "Recht, Entstellungen des Werkes zu verbieten" (§ 14). Für die Behandlung dieser beiden Berechtigungen im Arbeitsverhältnis sind von der Praxis und Lehre bzw. Rechtsprechung⁴ je nach den Branchenerfordernissen differenzierte Maßstäbe entwickelt worden, über die im folgenden eine Übersicht gegeben werden soll.

¹ Das Veröffentlichungsrecht (§ 12 URG) ist übertragbar, da es nicht rein persönlichkeitsrechtlicher Natur ist, sondern seinem Wesen nach auch zu den Nutzungsrechten gehört; so BGH LM § 11 LUG Nr. 8a;

² Für die Persönlichkeitsrechte, die ohnehin stärker als die Nutzungsrechte an die Person des Urhebers gebunden sind, gilt das natürlich erst recht. So wird man realistischweise in vielen Fällen, wenn nicht sogar i.d.R. davon ausgehen müssen, daß statt einer Einräumung ein bloßer Verzicht auf die Geltendmachung (der betreffenden urheberpersönlichkeitsrechtlichen Befugnisse) vorliegt: Anders als bei den Nutzungsrechten,

2.) § 13 URG

Grundsätzlich hat auch der angestellte Urheber ein Recht darauf, bei der Wiedergabe seines Werkes namentlich benannt zu werden.¹

Je nach dem betreffenden Berufszweig und der Stellung des Urhebers im Betrieb kann das Recht auf Namensnennung aber nach Treu und Glauben eingeschränkt sein oder ganz entfallen.⁺

a) bei der Presse:

Bei der Presse ist zunächst zu unterscheiden, ob es sich um Text- oder Bildbeiträge handelt.

Textbeiträge: In Zeitungen beschränkt sich die volle Urheberbenennung auf solche Beiträge, bei denen es auf den persönlichen Stil, die persönliche An-

ohne deren Einräumung dem Arbeitgeber die Verwertung nicht möglich ist, ist ihm bei den Persönlichkeitsrechten oft bereits mit dem Verzicht des Urhebers auf die Geltendmachung "gedient" - abgesehen davon, daß die beiden wichtigsten Persönlichkeitsrechte (§§ 13, 14 URG) ohnehin unübertragbar sind.

³ dazu oben, S.

⁴ Vgl. v. Gamm, "Die Urheberbenennung in Rechtsprechung und Praxis". In: NJW 1959, S. 318 ff.

¹ Ulmer, a.a.O., S. 269;

⁺ Umfrage: Ein Recht auf Namensnennung besteht bei den Befragten in folgendem Umfang:

Werbeagenturen (11):	ja: 1 (nur bei Wettbewerben)	nein: 10
Wissenschaftliche Institute (13):	ja: 13	nein: -
Zeitungs-/Zeitschriftenverlage (11):	ja: 7	nein: 4
Unternehmen (8):	ja: 5	nein: 2
		k.A.: 1

sicht des Urhebers ankommt (Leitartikel, Glossen, hervorgehobene Reportagen, Kolumnen, belletristische Beiträge); dagegen wird bei rein informativen Beiträgen und Meldungen im Nachrichtenstil der Urheber i.d.R. nicht - oder allenfalls mit seinem Zeichen - genannt.

Bei Romanen oder Serien wird nur der Name des Verfassers des Originals, nicht auch der eines eventuellen Bearbeiters genannt. Da gleiche gilt auch im Bezug auf sonstige redaktionelle Überarbeitungen von Textbeiträgen.

Bei einer (erlaubten) Weiterverbreitung eines Beitrags durch den Arbeitgeber genügt es nicht, wenn der Erwerber nur die betreffende Zeitung oder Zeitschrift als Quelle nennt; vielmehr kann der Urheber verlangen, auch weiterhin mit seinem Namen oder Signum genannt zu werden.¹

Bildbeiträge: Während die Benennung des Bildurhebers bei illustrierten Zeitschriften - außer bei zusammengehörigen Sonderreportagen - vielfach nur nach besonderer Vereinbarung erfolgt, wird er bei Bildbeiträgen zu Zeitungen in aller Regel erwähnt. Wenn die abgedruckten Bild- (Foto-)beiträge von einer Presseagentur stammen (häufig bei Lokalblättern - insbesondere bei Fotos mit besonderem Aktualitätswert), dann tritt gewöhnlich deren Signum an die Stelle des Urhebernams (oder daneben). Zeichnungen, insbesondere Karikaturen werden stets mit dem Künstlernamen oder -signum veröffentlicht; dies unterbleibt nur bei kleineren, in den Text eingestreuten Zeichnungen mit erläuterndem Charakter.

Bei vielen Zeitungen/Zeitschriften ist es üblich, die Namen (Zeichen) sämtlicher mitwirkender Urhe-

¹ Vgl. Ulmer, Lehrbuch, a.a.O., S. 238

ber gemeinsam an einer Stelle anzuführen, sodaß im einzelnen oft nicht ersichtlich ist, welcher Beitrag von welchem Mitarbeiter stammt.

b) Werbung und industrielle Formgebung

Die Nennung des Urhebers ist im Werbewesen und auf dem Gebiet der angewandten Kunst nicht üblich,¹ und auch nicht angebracht: Schon rein technisch ist es i.d.R. gar nicht möglich, einen Hinweis auf den Werkschöpfer so anzubringen, daß er einerseits dessen Vorstellungen entspricht (deutlich sichtbar), ohne andererseits den optischen Eindruck zu stören.² In der Werbung für Gegenstände der angewandten Kunst findet sich zuweilen ein Hinweis auf den Werkschöpfer (Designer).

Der Urheber der Werbung selbst wird allenfalls dann genannt, wenn es sich um einen berühmten Werbefotographen (-zeichner, -texter usw.) handelt.

Regelmäßig genannt werden die Modeschöpfer (soweit es sich um "Haute-Couture"-Mode handelt), während in der Textilindustrie bei Stoffmustern der Stoffentwerfer nur ausnahmsweise (am Rand der Rollenbahn) bezeichnet wird.

Allgemein läßt sich sagen, daß die Urheberbenennung umso wahrscheinlicher ist, je mehr sich das Werkstück im künstlerischen Niveau von serienmäßig industriell hergestellten Gegenständen abhebt.

c) Film

Beim Filmwerk haben sowohl die Urheber der vorbestehenden Werke, die für den Film benutzt wurden, als auch die Filmurheber ein Recht auf Namensnennung.

¹ Vgl. Ulmer, a.a.O., S. 269;

² Vgl. RG GRUR 1933, 323 (Stuhl),
 RG GRUR 1940, 59 (Besteckmuster)
 RG Z 124, 68 (Türdrücker)

Das gilt auch für angestellte Urheber.¹ Die Berechtigung bezieht sich aber im allgemeinen nur auf die Nennung im Vorspann. So kann der Drehbuchverfasser verlangen, daß er im Vorspann, nicht aber, daß er auch auf Plakaten, Inseraten usw. genannt wird.² Eine Ausnahme hiervon gilt gewohnheitsmäßig für den Regisseur, der i.d.R. auch auf Plakaten und sonstigen Vorankündigungen genannt wird, ebenso (ausnahmsweise) für den Kameramann.³

3.) Entstellungs- und Änderungsverbot (§§ 14, 39 URG)

Die Verwertung eines von einem angestellten Urheber geschaffenen Werks ist dem Arbeitgeber häufig erst möglich, nachdem gewisse Änderungen an dem Werk vorgenommen worden sind. So kann z.B. die redaktionelle Umgestaltung eines Artikels, einer Fotoserie für eine Zeitschrift aus drucktechnischen Gründen (um ein ansprechendes "lay-out" zu erreichen) erforderlich sein, oder die Kürzung eines Beitrags für Rundfunk (Fernsehen) kann wegen der zur Verfügung stehenden, begrenzten Sendezeit unumgänglich sein. Aber auch in allen anderen hier einschlägigen Branchen kommen solche Eingriffe des Unternehmers oder eines hierzu berechtigten Vertreters in die Werkintegrität vor, wobei meist eher die Form als der Inhalt des Werks betroffen sein wird. Zu denken ist hier etwa an Werbe- oder Architekturbüros, wo dem Werk in der Endkontrolle auf diese Weise der "letzte Schliff" gegeben wird.

Das URG enthält in den §§ 14 und 39 Vorschriften, die einerseits Schutz gegen unerlaubte Änderungen und Entstellungen gewähren, andererseits die angedeuteten Branchenübungen und Verkehrsgewohnheiten be-

¹ Vgl. Ulmer, a.a.O., S. 269;

² LG München, Ufita 57 I, S. 345 ff.

³ Vgl. v. Gamm, NJW 59, 318 und Ulmer, a.a.O.

rücksichtigen.¹

Im Zusammenhang gelesen ergibt sich aus den §§ 14, 39 folgende Abstufung im Schutzzumfang:

- a) Grundsätzlich kann der Urheber, auch wenn er sich in einem Arbeitsverhältnis befindet, "eine Entstellung oder andere Beeinträchtigung verbieten, die geeignet ist, seine berechtigten geistigen oder persönlichen Interessen am Werk zu gefährden" (§ 14)² - was je nach dem Werkgegenstand und den konkreten Umständen im Einzelfall zu entscheiden ist.³

¹ Dafür, daß es - wie auch sonst - auf die typischen Produktions- und Verwertungsformen der jeweiligen Branche ankommt, gibt das URG in den das Filmurheberrecht betreffenden Vorschriften ein deutliches Beispiel: Nach § 88 erwirbt der Filmhersteller im Zweifel (durch stillschweigende Einräumung der betreffenden ausschließlichen Nutzungsrechte) das Recht, bestimmte Änderungen am Filmwerk vorzunehmen. Nach § 93 ist das Verbotsrecht des Urhebers gegen Entstellungen auf "gröbliche Entstellungen und Beeinträchtigungen" beschränkt. - Allerdings muß bezweifelt werden, ob den Interessen der Filmhersteller nicht bereits mit der für alle anderen Urheberrechtsverträge geltenden Regelung (§§ 14, 39) gedient wäre. Die Sonderregelung im Filmurheberrecht scheint demgegenüber den (Film-)Urheber nicht ausreichend gegen Verletzungen seines Persönlichkeitsrechts zu schützen.

² LUG und KUG enthielten keine entsprechende Vorschrift zum Schutz des Urhebers gegen Entstellungen des Werks, sondern nur das Änderungsverbot der §§ 9 LUG, 12 KUG. Hieraus i.V.m. dem allgemeinen Urheberpersönlichkeitsrecht war aber schon vom RG ein entsprechendes Recht gegen Entstellungen entwickelt worden (RG Z 79, 397). Vgl. auch Art. 6 der Rom-Fassung der RBÜ vom 2.6.1928.

³ Vgl. hierzu ausführlich v. Gamm, a.a.O., Anm. 4 zu § 14 und Anm. 4 zu § 39.

b) Darüberhinaus ist der Urheber grundsätzlich auch gegen jede sonstige Änderung seines Werks geschützt. Das gilt sowohl gegenüber jedem unberechtigten Dritten - der ohnehin von jeglicher Werkverwertung (in der konkreten Werkgestaltungsform oder in abgewandelter Fassung) ausgeschlossen ist (§§ 11, 15 ff, 37 URG) -- als auch gegenüber dem Nutzungsberechtigten (§ 39 I URG)⁺. Im letzteren Fall sieht das Gesetz jedoch zwei Ausnahmen von diesem allgemeinen Änderungsverbot vor:

- 1.) Der Urheber kann dem Nutzungsberechtigten (hier: dem Arbeitgeber) das Recht, Änderungen in bestimmtem Umfang vorzunehmen, vertraglich einräumen (§ 39 Abs. I). Die Zustimmung zur Änderung kann auch stillschweigend erfolgen.¹ Die Auslegung, insbesondere im letzteren Fall, richtet sich nach dem mit der Nutzungsrechtseinräumung verfolgten Verwertungszweck (§ 31 V analog).
- 2.) Damit berührt sich der in unserem Zusammenhang wichtigste Fall (§ 39 Abs. II): Änderungen des Werks und seines Titels durch den Nutzungsberechtigten sind dann zulässig, wenn der Urheber seine Einwilligung hierzu nach Treu und Glauben

¹: Nach einer Entscheidung des LAG Berlin (Ufila 24, 134 (141)) kann aber aus der bloßen Tatsache, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt, noch nicht eine stillschweigende Einräumung des Änderungsrechts angenommen werden.

⁺ Umfrageergebnis: Eine Zustimmungserfordernis bzw. ein Widerspruchsrecht der Urheber bei Änderungen besteht bei den Befragten in folgendem Umfang:

	ja	nein	k.A.
Werbeagenturen (11)	1	10	-
Wissenschaftliche Institute (13)	13	-	-
Zeitungs-/Zeitschriftenverlage (11)	5	3	3
Unternehmen (8)	3	2	3

nicht versagen kann. — Das bedeutet, daß der Nutzungsberechtigte (der Arbeitgeber) auch ohne die ausdrückliche oder stillschweigende Einwilligung des Urhebers, u.U. sogar gegen dessen Willen, solche Änderungen vornehmen darf, die im Verkehr als unwesentlich angesehen werden oder in der betreffenden Branche als üblich gelten.¹

Der Urheber hat daher nach Treu und Glauben solche Änderungen zu dulden, ohne die das Werk für den Unternehmer nicht in einer dem Zweck des Vertrags entsprechenden Form verwertbar und damit wertlos wäre.

Hierzu gehört z.B. die Anpassung von Werbeanzeigen und -prospekten an eine veränderte Marktlage.² — Ein Künstler, der die Vervielfältigungen seines Werks in Form von Lithographien, Kunstdrucken usw. genehmigt, gestattet sinngemäß die Änderungen, die mit dem Reproduktionsverfahren als solchem notwendig verbunden sind.³

Noch weitgehender ist das Änderungsrecht bei Zeitungs- und Zeitschriftenbeiträgen (ebenso bei Rundfunk- und Fernsehbeiträgen), daher die erforderliche Aktualität u.U. Eingriffe verlangt und darüberhinaus dem regelmäßig nur beschränkt zur Verfügung stehenden Raum (bzw. Sendezeit) Rechnung zu tragen ist.⁴ Daher ist der Schriftleiter einer Zeitung im allgemeinen auch ohne besondere Vereinbarung zu kleineren Kürzungen oder Änderungen berechtigt, soweit dadurch der Sinn des Beitrags nicht entstellt wird.

¹ Die Interessenabwägung nach § 39 Abs. II richtet sich im Ergebnis nach den gleichen Gesichtspunkten wie die Vertragsauslegung nach § 39 Abs. I, da auch eine bestimmte Branchenübung zu berücksichtigen ist und der Grundsatz einer möglichst geringen Aufgabe urheberrechtlicher Befugnisse gilt.

² Schulze Rechtsprechung, LG Z Nr. 41;

³ Ulmer Lehrbuch, a.a.O., S. 270;

⁴ Vgl. § 44 VerlG; Der (Buch-)Verleger ist aber nicht berechtigt, ein Manuskript ohne Zustimmung des Autors von einem anderen überarbeiten zu lassen (vgl.

Auch hier ist das Maß der zulässigen Eingriffe nicht von dem unwägbareren Wert, wohl aber von der Kategorie und dem Rang des Werks abhängig. So können z.B. wissenschaftliche Abhandlungen oder Werke von hohem künstlerischem Rang sicher einen wesentlich weiterreichenden Änderungsschutz beanspruchen als etwa Werbetexte oder sonstige Zweckschöpfungen. Insgesamt ist § 39 II als Ausnahmenvorschrift anzusehen, die eng (d.h. zugunsten des Urhebers) auszulegen ist. Daß ein angestellter Urheber hinsichtlich der vertragsgemäß von ihm geschaffenen, zweckbestimmten Werke im allgemeinen eher nach Treu und Glauben zur Duldung von Änderungen verpflichtet ist als sein freischaffender Kollege, ist andererseits kaum von der Hand zu weisen. - Die beiden gemeinsame Schutzgrenze gegen zu weitgehende Änderungen bildet § 14 URG: Auf keinen Fall darf das Werk entstellt oder in einer für den Urheber unzumutbaren Weise beeinträchtigt werden.

Möhring-W., Anm. 9 zu § 39 mit weiteren Beispielen.

B. AMERIKANISCHES RECHT

I. Entstehung der "work made for hire - rule"

Der Copyright Act von 1909 behandelte erstmalig in § 62 das Problem des Urheberrechts an im Arbeitsverhältnis geschaffenen Werken ("works made for hire" - im folgenden w.m.f.h.).

Die gesetzliche Regelung - jetzt § 26 - folgt dabei im Ergebnis der bis dato ergangenen Rechtsprechung, beschreitet rechtstechnisch gesehen jedoch einen anderen Weg als diese. Zum besseren Verständnis der Regelung - und wegen der vorrangigen Bedeutung des "Richterrechts" (case law) für das angloamerikanische Rechtssystem - erscheint es daher geboten, zunächst auf die Entstehungsgeschichte der Vorschrift einzugehen.

Die amerikanische Rspr. aus der Zeit vor 1909 ging von dem Grundsatz aus, daß nur der wahre Autor, als tatsächlicher Schöpfer des Werks, Inhaber des Urheberrechts (copyright owner) sein könne.

In dem "leading case" der damaligen Zeit¹ heißt es: "... a man's intellectual productions are peculiarly his own and he will not be deemed to have parted with his right and transferred it to his employer until a valid agreement to that effect is adduced!" (also keine Vermutung einer stillschweigenden Rechtsübertragung auf den Arbeitgeber - im Gegensatz zum geltenden Recht, s.u.)

Konsequenterweise wurde der Arbeitgeber nur dann als Autor angesehen, wenn die Werkschöpfung entscheidend von ihm beeinflußt war, so daß der mit der Ausführung des Werks beauftragte Arbeitnehmer als bloßer Gehilfe erschien.²

¹ BOUCICAULT v. FOX (1862)

² BOWKER, Copyright 1912, a.a.O. S. 97: "Earlier copyright decisions were to the effect that the authorship may inhere in the employer, if the design of

In Übereinstimmung mit dem englischen Common Law wurde von der älteren Rechtsprechung deshalb auch streng zwischen der an die Person des Urhebers gebundenen "authorship" und der "copyright ownership" unterschieden: Da nur letzteres derivativ vom Urheber abzuleiten ist, wurde der Arbeitgeber folgerichtig nicht als "author", sondern als "copyright owner" behandelt.²

Diese historisch entwickelten Grundsätze - die denen des deutschen bzw. kontinentaleuropäischen Urheberrechts durchaus vergleichbar sind - scheinen vom amerikanischen Gesetzgeber mit der Fassung des § 26 nicht nur aufgegeben, sondern auf den Kopf gestellt worden zu sein: Nach § 26 gilt der Arbeitgeber nicht nur als Inhaber des Urheberrechts, sondern als "Autor" des Werks, vorausgesetzt, daß es sich um ein "work made for hire" handelt. Dabei kommt es nicht darauf an, ob er selbst irgendwie schöpferisch an der Werkgestaltung beteiligt gewesen ist oder nicht.²

Allerdings wird die Bestimmung von der Rechtsprechung und herrschenden Ansicht in der Literatur nicht im Wortsinne angewandt, sondern als bloße Vermutung zugunsten des Arbeitgebers ausgelegt (unten III a) - was aber nichts daran ändert, daß die Fiktion des § 26 als solche systemwidrig oder gar verfassungswidrig erscheint (unten III b).

¹ vgl. VARMER, Copyright Revision Study No. 13, a.a.O. S. 721 (mit Rspr. Hinweisen)

² Im Hinblick auf die o.a. ältere Rechtsprechung wird von VARMER a.a.O. (Anm. 1) zu Recht die Bezeichnung des Arbeitgebers als "author" in § 26 kritisiert, da Autor nur eine natürliche Person sein könne, die Mehrzahl der Arbeitgeber i.S.d. § 26 aber juristische Person sei.

Diese Ungereimtheit könne auch im internationalen Urheberrechtsverkehr zu Schwierigkeiten führen, da es in verschiedener Hinsicht auf die Person des Urhebers ankommen kann, u.a. für die

- Schutzfähigkeit: vgl. § 9 Copyright Act

- Schutzdauer: Eine Fristberechnung nach dem Leben des Urhebers bzw. 'post mortem auctoris' (wie im kontinentaleuropäischen Recht) kann nicht erfolgen bei einer Gesellschaft, die über § 26 als Autor gilt.

Auffallenderweise wurde die Unterscheidung zwischen Autorschaft und copyright - Inhaberschaft aber in der zweiten hier einschlägigen Vorschrift beibehalten: Nach § 24 steht das Recht zur Erneuerung des copyright (renewal right) nicht dem Autor¹ als solchem zu, sondern nur dann, wenn er "copyright owner" ist.²

Die Gesetzesquellen lassen erkennen, daß man sich bei den Beratungen zum Copyright Act 1909 von Anfang an einig war, den Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen als "Autor" zu behandeln, auch ohne daß die zur Urhebererschaft erforderlichen Qualifizierungen in seiner Person vorzuliegen brauchen. Im einzelnen waren diese Voraussetzungen allerdings heftig umstritten. Dabei ging es in erster Linie um die Abgrenzungsfrage, für welche Werke der Arbeitgeber als Autor gelten sollte.

Sect. 21 der vom "Register of Copyrights" verfaßten "2nd Draft Bill" aus dem Jahre 1906 enthielt eine Definition des Begriffs "author", die u.a. den Arbeitgeber mit umfaßte, falls es sich um das Werk eines seiner Angestellten handelte und dieser das Werk "during the hours for which his salary is paid" geschaffen hatte.

Diese Formulierung wurde, wie aus den Protokollen hervorgeht, auf Veranlassung der Verlegerverbände gewählt, die nach einer Möglichkeit suchten, das copyright an von ihren angestellten Urhebern verfaßten Werken auch ohne die bis dahin erforderliche ausdrückliche Übertragung zu erwerben.

Von anderer Seite wurde die in Sect. 21 vorgesehene Definition als zu kompliziert abgelehnt und stattdessen vorgeschlagen, das copyright solle

¹ Das ist auch hier der Arbeitgeber, da § 26 in § 24 "hineinzulesen" ist, vgl. TOBANI v. CARL FISCHER INC. 98 F. 2d 57 (1937).

² Der (Arbeitgeber-)Autor hat nach § 7 das "initial ownership". Durch "assignment" kam es auf einen Dritten übertragen. Der Dritte bzw. bei Weiterübertragung der jeweilige Inhaber ist dann zur Erneuerung berechtigt. Der Autor bleibt von diesem Recht ausgeschlossen. Vgl. hierzu und zum folgenden Abschnitt die Copyright Rev. Study No. 31 von RINGER a.a.O S. 503 ff.

nach dem neuen Gesetz den "authors, their executors, administrators or assignees" zustehen.

Dieser Vorschlag wurde von der Verlegerseite abgelehnt, da sie zu keiner dieser vier Gruppen gehörten. Auch die in Sect. 21 enthaltene nähere Bestimmung des Werks (" ... produced by an employee during the hours for which his salary is paid") wurde als zu restriktiv kritisiert, da es im Verlagswesen nicht immer möglich sei, sich genau an die vereinbarten Arbeitsstunden zu halten. Ihr Gegenvorschlag, diese Formulierung durch die Worte "for salary" zu ersetzen, fand allerdings auch keine Unterstützung, da man meinte, daß damit z.B. der Fall eines mit der Schaffung eines Porträts beauftragten Photographen oder Malers nicht erfaßt werden könne.¹

Schließlich setzte sich die "work made for hire"-Formel durch, die zuerst in der 'Kittredge Currier Bill' aus dem Jahre 1906 gebraucht worden war.²

II. Begriff des "work made for hire"

§ 26 findet nur Anwendung, falls es sich um ein w.m.f.h., d.h. ein im Arbeitsverhältnis ("employment for hire") geschaffenes Werk handelt. Die Beantwortung der Frage, unter welchen Voraussetzungen ein "employment for hire" angenommen werden kann, ist daher für das amerikanische Urheberrecht in diesem Zusammenhang von entscheidender Bedeutung.

Der Begriff des "employment for hire" geht weiter als der des "Arbeits- oder Dienstverhältnis" im deutschen Recht (vgl. § 43 URG). Er umfaßt unter bestimmten Um-

¹ Wie weiter unten noch ausgeführt wird, werden Auftragsverhältnisse ("works made on commission") und Dienstverhältnisse ("w.m.f.h.") von der amerikanischen Rechtsprechung gleichbehandelt. Das Gesetz erwähnt die "works made on commission" nicht besonders (anders die Revisionsentwürfe s.u.).

² Die Tatsache, daß in § 26 - im Gegensatz zu den o.a. Gesetzesvorschlägen (und den Revisionsentwürfen s.u.) - kein Hinweis darauf enthalten ist, daß es sich um eine vertragsgemäße Leistung handeln muß, wird von VARMER a.a.O. S. 720 so interpretiert, daß man dies entweder für selbstverständlich gehalten hat, oder aber einen weiteren Werkbegriff zugrunde legen wollte.

ständen auch solche vertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien, die nach deutschem Recht als Werkvertrag bzw. als Auftragsverhältnis zu qualifizieren wären¹.

Auftragswerke ("works made on commission") werden im übrigen wie w.m.f.h. behandelt: Das Urheberrecht an einer Porträtaufnahme² oder an einem Wandbild³ steht dem Auftraggeber, nicht dem beauftragten Fotografen oder Künstler zu. - Allerdings besteht hier ein größerer Spielraum für individuelle Vereinbarungen bzgl. des Urheberrechts. Da hier keine arbeitsrechtlichen Bindungen bestehen, die für sich allein schon die Fiktion des § 26 herbeiführen, kann nicht ohne nähere Prüfung der beim Vertragsschluß vorhandenen Willensrichtung von einem Urheberrecht des Auftraggebers ausgegangen werden⁴. In den Revisionsentwürfen (s.u.) werden nur noch bestimmte "works made on commission" den w.m.f.h. gleichgestellt.

Andererseits kann die Auslegung der den Vertrag begleitenden Umstände ergeben, daß kein "employment for hire" und damit kein w.m.f.h. vorliegt, obwohl der Vertrag die Wendung "... we engage and employ you ..."enthält⁵.

¹ vgl. DONALDSON PUBLISHING CO. v. BREGMAN, VOCCO & CONN 147 USPQ 409 (S.D.N.Y. 1965), wo es sinngemäß heißt: "Die Tatsache allein, daß ein Komponist im Laufe der Zeit für eine Music Corporation 87 Songs (im Auftrag) geschrieben hat, führt dazu, daß er den Rechtsstatus eines 'employer for hire' erlangt."

² LUMIERE v. ROBERTSON 280 Fed. 550 (2d Cir. 1922)

³ YARDLEY v. HOUGHTON MIFFLIN CO. 108 F. 2d 28 (1928)

⁴ vgl. NIMMER a.a.O. § 63; DERENBERG, "Letter from the United States" in Copyright 1967 S. 101 ("Employment for hire as against independent contractor") mit weiteren Hinweisen

⁵ ELISCU v. T.B. HARMS 151 USPQ 603 (1966)

Da das Gesetz selbst keine Definition der "w.m.f.h." enthält (anders die Reformvorschläge s.u.) und auch die Rechtsprechung wie gezeigt in der Beurteilung einschlägiger Vertragsverhältnisse schwankt, fehlt es vorläufig an klaren, eindeutigen Abgrenzungsmaßstäben. In der urheberrechtlichen Literatur wird deshalb eine Klärung des Begriffs "w.m.f.h." teilweise auch über eine negative Abgrenzung versucht.²

So steht jedenfalls fest, daß die Art der Bezahlung, die der Arbeitnehmer erhält, nicht entscheidend ist. Es macht z.B. keinen Unterschied, ob ein festes Gehalt oder ein Stücklohn gezahlt wird, oder ob es sich um ein Gefälligkeitsverhältnis ohne Entlohnung handelt. Auch in den beiden letzteren Fällen kann nach der Rechtsprechung ein "employment for hire" und damit ein w.m.f.h. vorliegen.²

Ferner kommt es nach der Rechtsprechung nicht darauf an, ob der angestellte Urheber ständig oder nur zeitweise ausschließlich für einen Arbeitgeber oder auch für einen anderen arbeitet³. Sogar dann, wenn er ein Werk für einen Betrieb schafft, dessen Mitinhaber er ist, kann dieses Werk ein w.m.f.h. im Sinne des § 26 Copyright Act sein.

Nach NIMMER kommt es für das Vorliegen eines w.m.f.h. entscheidend darauf an, ob der Arbeitgeber das Recht "... to direct and superwise the manner in which the writer performs his work" hat oder nicht.⁴ Die durch Vertragsauslegung zu ermittelnde Willensrichtung der Parteien bei Abschluß des Arbeitsvertrages ist nach METZ entscheidend; der angestellte Urheber könne mit dem Arbeitgeber beliebige abweichende Vereinbarungen treffen.

¹ vgl. NIMMER a.a.O. § 62.2

² vgl. bei NIMMER a.a.O., die in den Anm.48-50 zit. Rspr.

³ DONALDSON v. BREGMANN, VOCCO & CONN a.a.O

⁴ ebenso FRENCH v. GLANDER 146 Ohio 225 (1946) und RYTVOC INC. v. ROBBINS MUSIC CORP. 289 F.Supp. 136 (1967)

Indizien, die nach der Rechtsprechung für die Annahme eines w.m.f.h. sprechen, sind ferner:

- die Benutzung betrieblicher Mittel des Arbeitgebers durch den angestellten Urheber¹,
- der Umstand, daß der angestellte Komponist für den Gebrauch des von ihm komponierten Songs durch den Arbeitgeber keine Extravergütung beansprucht hat².

Allgemein wird in neueren Entscheidungen stärker auf die Bedeutung der Auslegung des Vertrages einerseits³, sowie der Umstände, unter denen das Werk geschaffen wurde, andererseits⁴ hingewiesen.

III. Umfang der dem Arbeitgeber nach § 26 zufallenden Rechte

Nach § 9 des Copyright Act steht in erster Linie dem Autor - das ist über § 26 in unserem Zusammenhang der Arbeitgeber - das copyright zu. Das bedeutet jedoch nicht, daß dem Arbeitgeber in jedem Fall, in dem einer seiner Angestellten ein schutzfähiges Werk geschaffen hat, allein aufgrund des Arbeitsverhältnisses ein originäres, ausschließliches copyright an diesem Werk zusteht.

Die neuere Entwicklung in der amerikanischen Rechtsprechung geht dahin, die Voraussetzungen für den Übergang des copyright auf den Arbeitgeber (a), sowie dessen Umfang (b) in zweifacher Hinsicht zu begrenzen:

a) Zum einen wird anerkannt, daß nicht schon der Umstand, daß das Werk im Arbeitsverhältnis entstanden ist, als solcher ausreicht, um dem Arbeitgeber das Urheberrecht zu verschaffen. In einer der wichtigsten neueren Entscheidungen heißt es wörtlich: "... no one sells all the products of his brain to his employer by the mere fact of employment"⁵.

¹ STORER BROADCASTING v. JACK THE BELLBOY INC. 107 F. Supp. 988 (1952); LIN BROOK BUILDERS HARDWARE v. GERTLER 352 F. 2d 298 (1965)

² BROWN v. MOLLE CO. 20 F. Supp 135 (1937); SHAPIRO BERNSTEIN v. JERRY VOGEL 535 F. Supp. 754 (1953)

³ vgl. DONALDSON v. BREGMAN a.a.O.

⁴ RYTVOG v. ROBBINS a.a.O.

Ähnlich wie im deutschen Recht wird auf den Vertragszweck abgestellt und darauf, ob der angestellte Urheber das Werk "in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten" ("pursuant to his duties as an employee") geschaffen hat.¹

Bei Werkschöpfungen, zu denen der Arbeitnehmer nicht vertraglich verpflichtet war, ist § 26 daher nicht anwendbar und zwar auch dann nicht, wenn sie inhaltlich eine Verbindung zu der üblichen (vertragsgemäßen) Tätigkeit des Arbeitnehmers aufweisen.² So wurde einem Lehre, der seine Lektionen zu einem Buch zusammengestellt hatte, das Urheberrecht an dem Buch zugesprochen und die Klage der Körperschaft, bei der er angestellt war, abgewiesen, obwohl die Werkschöpfung unverkennbar im Zusammenhang mit seinen allgemeinen Vertragspflichten stand.³ Ebenso steht das Urheberrecht an einer Komposition, die von einem angestellten Komponisten als zusätzliche, extra bezahlte Auftragsarbeit für den Arbeitgeber geschaffen wurde, dem Komponisten zu.⁴ Auch dann, wenn der angestellte Urheber das Werk während seiner Freizeit geschaffen hat, behält er das Urheberrecht.⁵

5 PUBLIC AFFAIRS ASSOCIATES INC. v. RICKOVER 177 F. Supp. 601 (D.D.C. 1959) rev'd on other grounds 284 F.2d 262 (D.C.Cir.1960) vacated for insufficient record 369 U.S. 111 (1962) - 268 F. Supp. 444 (D.D.C. 67)

1 so heißt es schon bei WEIL, Copyright Law 1917 S. 257: "The employment must relate directly to the work which the employer claims to be his, as a result of the relationship. That is to say, the employee must be employed to make that specific work, or on the understanding (express or implied) that the work in question shall belong to this employer."

2 U.S. v. FIRST TRUST Co. OF SAINT PAUL 251 F.2d 686 PUBLIC AFFAIRS ASS. V. RICKOVER a.a.O.

3 C.O. SHERILL v. L.C. GRIEVES 57 Wash. Law Rep. 286 UPROAR CO. v.N.B.C. 8 F. Supp. 858 (1934):
Das copyright an den von einem bei einer Rundfunkanstalt angestellten Kabarettisten geschriebenen Texten, steht diesem und nicht der Rundfunkanstalt zu, weil die Vertragsauslegung ergab, daß er in 1. Linie nicht als Autor, sondern als Darsteller angestellt worden war.

4 SHAPIRO, BERNSTEIN v. JERRY VOGEL MUSIC a.a.O.

5 SHEPPARD PUBL. Co. v. HARKINS 9 Ontario Law Rev. 504

b) Zum anderen wird in Zukunft von der Teilbarkeit des copyright auszugehen sein, sodaß u.U. trotz Vorliegens eines w.m.f.h. der Arbeitgeber über § 26 nicht das gesamte copyright, sondern nur bestimmte Ausschnitte desselben erhält.

Bisher gilt der Grundsatz der Unteilbarkeit des copyright, mit der Folge, daß eine Rechtsübertragung, die nicht das volle copyright umfassen soll, nur als Lizenz (licence) möglich ist.¹ Aus einigen neueren Entscheidungen läßt sich aber entnehmen², daß die amerikanischen Gerichte sich mehr und mehr der in der Literatur vorherrschenden Ansicht³ anschließen, die die Teilbarkeit des copyright bejaht. Auch in den Revisionsentwürfen wird der Unteilbarkeitsgrundsatz nicht mehr aufrecht erhalten, da er sich in der Praxis nicht bewährt hat.⁴

In Zukunft wird daher von der Übertragbarkeit der einzelnen Bestandteile des Urheberrechts auszugehen sein. Da sich der Umfang der Übertragung nur nach dem individuellen Vertragsverhältnis und den konkreten Umständen richten kann, ist die Entwicklung einer amerikanischen Variante der "Zweckübertragungstheorie" abzusehen.⁵ Für den hier behandelten Bereich des Arbeitnehmer - Urheberrechts würde das aber voraussetzen, daß die Fiktion des § 26 ersetzt wird durch eine Regelung, bei der dem angestellten Urheber zumindest die Autorschaft (authorship) verbleibt und nur die Inhaberschaft (copyright ownership) übertragbar ist.⁶

1 vgl. RINGER - GITLIN a.a.O. S. 53

2 HERWIG v. UNITED STATES 105 F. Supp. 384
GOODIS v. UNITED ARTISTS TELEVISION 165 USPQ 3 (1970)
abgedruckt in GRUR INT. 1971 S. 281 m. Anm. Rumphorst
In dieser wichtigen Entscheidung wird die Teilbarkeit des copyright allerdings nur konkludent und auch nur für einen Sonderbereich (Copyrightvermerk und -schutz bei Periodika) bejaht.

3 vgl. hierzu: KAMINSTEIN, Divisibility of Copyrights, Rev. Study No. 11 a.a.O.

4 vgl. bei SPINDLER a.a.O. unter VIII, 1

5 In die gleiche Richtung zielen die Bemühungen der amerikanischen Autorenverbände: Die "Writer's Guild of America" versucht z.B. seit langem, die bei den (privaten) Fernsehanstalten übliche Praxis der Übertragung sämtlicher Rechte in eine durch den Verwertungszweck begrenzte Übertragung lediglich bestimmter Rechte einzuschränken.

6 In den Rev.entwürfen vorgesehen, vgl. SPINDLER a.a.O. IV 1

IV. Rechtliche Qualifikation (a) und Verfassungsmäßigkeit (b) der "work made for hire - rule".

a) Nach wohl herrschender Ansicht handelt es sich bei der "w.m.f.h.-rule" des § 26 um eine bloße widerlegbare Vermutung (presumption) zugunsten des Arbeitgebers.¹

Das wird einmal damit begründet, daß eine strikt wörtliche Auslegung nicht mit Art. I Sec. 8 der Verfassung in Einklang zu bringen wäre (s.u.). Zum anderen würde eine wörtliche Auslegung und Anwendung von § 26 bedeuten, daß der Arbeitgeber in jedem Fall - ohne die Möglichkeit einer abweichenden Vereinbarung - "author" i.S.d. § 26 und damit nach § 9 ursprünglicher und ausschließlicher Urheberrechtsinhaber wäre (vorausgesetzt es handelt sich um ein w.m.f.h.). Tatsächlich sind aber in der amerikanischen Geschäftspraxis Verträge, in denen der angestellte Urheber sich das copyright in der einen oder anderen Form vorbehält, keine Seltenheit.²

Daß es sich bei § 26 nur um eine widerlegbare Vermutung, also nicht um eine zwingende Regel handelt, wird durch zwei neuere Entscheidungen bestätigt:

In LIN BROOK BUILDERS HARDWARE v. GERTLER (352 F. 2d 298) aus dem Jahre 1965 heißt es: "... die Vermutung spricht dafür, daß das Urheberrecht nach der Vorstellung beider Vertragsparteien demjenigen zustehen soll, auf dessen Veranlassung und auf dessen Kosten das Werk geschaffen worden ist".

In BRATTLEBORO PUBLISHING CO. v. WINNILL PUBL. CO. (369 F. Rep. 2d 565) aus dem Jahre 1966 wird betont, daß die Vermutung nur dann zugunsten des Auftraggebers (es handelte sich um den Auftrag an eine Zeitung zur Gestaltung und Veröffentlichung eines Inserats) streitet, wenn sich aus dem Vertrag nicht konkludent etwas anderes ergibt.³

¹ NIMMER a.a.O. § 62.1; METZ a.a.O. Anm. 14; vgl. auch TILZER v. JERRY VOGEL (53 F.Supp. 191): "... an employer may be deemed the 'author' of a work as respects right to original copyright".

² vgl. SILVERBERG a.a.O. S. 125.

Die Vermutung greift aber, wie bereits ausgeführt, nur dann ein, wenn das Werk in Erfüllung der allgemeinen vertraglichen Pflichten des Angestellten geschaffen wurde, also nicht bei einer sog. "Sonderleistung".¹

Nach NIMMER ist die Vermutung nur widerlegbar durch den Nachweis ("preponderance of evidence") einer abweichenden Vereinbarung. Die Beweislast für das Vorliegen einer solchen abweichenden Vereinbarung trägt - da die Vereinbarung nur zu seinen Gunsten sein kann - der angestellte Urheber.²

Die Vermutung der "Autor"-schaft des Arbeitgebers gilt ebenso im Common Law.³

b) NIMMER bezweifelt die Verfassungsmäßigkeit der "work made for hire - rule": Da Art. I Section 8 der amerikanischen Verfassung den Schutz des Autors beabsichtige, und da das amerikanische Urheberrecht dem Verfassungsauftrag entsprechend konzipiert sei, sei § 26 ein Fremdkörper im amerikanischen Urheberrechtssystem. Autor im eigentlichen Sinne des Wortes könne immer nur derjenige sein, der "closest to the creative process" sei, und als solcher sei bei einem w.m.f.h. nur der angestellte Urheber, nicht aber der Arbeitgeber denkbar.^{4, 5}

NIMMER billigt daher dem Argument "... that an employer qua employer cannot by definition be regarded as an 'author' and therefore in the absence of an assignment from his author-employee may not constitutionally be entitled to claim copyright" eine gewisse Berechtigung

1 SHAPIRO, BERNSTEIN CO. v. VOGEL a.a.O.

2 DIELMAN v. WHITE 102 Fed. 892 (1900)

3 ZAHLER v. COLUMBIA PICTURES CORP. 180 Cal. App. 2d. 582, 4 Cal. Rptr. 612 (1960).

4 NIMMER a.a.O. § 6.3

5 Die Frage ist von der Rspr. noch nicht behandelt worden; in VITAPHONE v. HUTCHINSON AMUSEMENT CO. (28 F. Supp. 526, 1939) wurde sie aufgeworfen, jedoch aus verfahrensrechtlichen Gründen nicht entschieden.

zu, und er äußert die Befürchtung, daß der Gesetzgeber das Urheberschaftsprinzip möglicherweise auch zugunsten anderer Personengruppen als der Arbeitgeber durchbrechen könne.

Die Verfassungsmäßigkeit des § 26 lässt sich daher nach NIMMER nur dann bejahen, wenn man annimmt, daß in jedem Fall, in dem § 26 Anwendung findet, eine stillschweigende Abtretung der Urheberrechte ("implied assignment of rights") zugrunde liegt.¹ Er bezeichnet den Arbeitgeber zu dessen Gunsten § 26 eingreift als "Quasi - Zessionar" ("quasi - assignee").

Die Richtigkeit dieser Konstruktion sieht er durch die Fälle bestätigt, in denen der Angestellte sich ausdrücklich das copyright vorbehält. Entstände nämlich das Urheberrecht auf Grund § 26 ex tunc in der Person des "employer - author", so müßte in diesen Fällen ja eine Übertragung der Rechte auf den angestellten Urheber angenommen werden - eine Konstruktion, die auch nach amerikanischem Urheberrecht offenbar unsinnig wäre.

In einer der letzten Entscheidungen² zum Problemkreis des "angestellten Urhebers" werden NIMMERS verfassungsrechtliche Bedenken aufgegriffen und im wesentlichen akzeptiert (allerdings nur in der "dissenting opinion").

Von VARMER werden im wesentlichen die gleichen verfassungsrechtlichen Bedenken geltend gemacht. Er wendet sich besonders gegen die durch § 26 implizierte Beweislastverteilung bezüglich abweichender Vereinbarungen: Die Beweislastverteilung sei dem Arbeitgeber als dem wirtschaftlich Stärkeren und rechtlich Erfahreneren aufzubürden, was selbstverständlich nur Sinn hat, wenn der Autor nicht schon von vornherein sein Urheberrecht an den Arbeitgeber verliert.

¹ NIMMER a.a.O. § 6.3; ebenso schon DRONE, On Copyright, Boston 1879, S. 244.

² SCHERR v. UNIVERSAL MATCH CORPORATION 417 F. 2d. 497 (1969).

V. Vertragsverletzungen und ihre Auswirkungen auf das Copyright.

Wenig geklärt sind die urheberrechtlichen Fragen, die auftauchen, wenn entweder der angestellte Urheber oder der Arbeitgeber vertragsbrüchig wird.

a) Vertragsbruch durch den Arbeitgeber:

Verweigert der Arbeitgeber dem angestellten Urheber ohne rechtlichen Grund den Arbeitslohn, so wird dieser das Werkstück und das daran bestehende Copyright zurückverlangen. Steht ihm ein solcher Anspruch zu, obwohl er wegen § 26 gar nicht als Autor - Urheber gilt? Kann also in diesen Fällen die Fiktion des § 26 zugunsten des wahren Autors aufgehoben werden, oder ist § 26 zwingenden Rechts, mit der Folge, daß der angestellte Urheber unter allen Umständen von der Werknutzung ausgeschlossen bleibt?

Entscheidungen, in denen zu dieser Frage eindeutig Stellung genommen wird, liegen noch nicht vor - soweit die Frage überhaupt berührt wird, scheinen die amerikanischen Gerichte eine Rückforderung des Copyright aber für ausgeschlossen zu halten (der angestellte Urheber bliebe dann auf Schadensersatzansprüche beschränkt).

NIMMER, der seine Argumentation durch einige frühere Entscheidungen englischer Gerichte unterstützt sieht,¹ vertritt demgegenüber die Auffassung, der angestellte Urheber könne in Fällen dieser Art das Vertragsverhältnis einseitig auflösen und das Copyright an seinem Werk herausverlangen. Die Auffassung erscheint konsequent, wenn man mit Nimmer annimmt, daß die gesetzliche Zuweisung des Copyright an den Arbeitgeber in § 26 ihren Rechtsgrund nicht in sich selbst trägt, sondern auf einer (vermuteten) stillschweigenden Rechtsabtretung beruht.

b) Vertragsbruch durch den angestellten Urheber:

Bei dem wohl häufigsten Fall einer Vertragsverletzung durch den angestellten Urheber (Weiterübertragung des dem Arbeitgeber nach § 26 zustehenden Copyright auf einen Dritten) wurde von einem amerikanischen Gericht

¹ NIMMER a.a.O. § 62.5 Anm. 73

entschieden, der Dritte habe das Copyright zwar rechtswirksam erworben, besitze es aber nur treuhänderisch für den Arbeitgeber¹. Ebenso wurde ein Treuhandverhältnis zugunsten des Arbeitgebers in einem Fall angenommen, in dem der angestellte Urheber das Copyright unter seinem eigenen Namen hatte registrieren lassen.²

VI. Amtliche Werke

Ein Sonderproblem stellen urheberrechtsschutzfähige Werke dar, die von Regierungsbeamten im Dienstverhältnis geschaffen werden.

Nach § 8 des Copyright Act gehören "publications of the U.S. Government" zur Kategorie der gemeinfreien Werke.

Als rechtspolitischer Grund für diese Ausnahmeregelung wird einmal auf den Sonderstatus des Beamten hingewiesen, der neben seinem Gehalt keinen Anspruch auf das copyright habe; alle Ansprüche seien mit dem Gehalt abgegolten (insoweit deckt sich die Begründung des § 8 mit der des § 26). Zum anderen sei bei im öffentlichen Auftrag geschaffenen und mit öffentlichen Geldern finanzierten Werken das Schutzinteresse des Autors gegenüber dem Informationsinteresse der Allgemeinheit von untergeordneter Bedeutung.⁴

Die Abgrenzung, wann eine "government publication" vorliegt, wird von den amerikanischen Gerichten im wesentlichen parallel zu den für § 26 herausgearbeiteten Kriterien vorgenommen.⁵ Eine "government publication" liegt danach vor, wenn das Werk in Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten des Beamten geschaffen wurde ("produced within the scope of the employee's of-

1 T.B. HARMS & FRANCIS, DAY & HUNTER v. STERN 229 F. 42

2 YARDLEY v. HOUGHTON MIFFLIN CO. a.a.O.

3 vgl. § 5 UrhRG 1965

4 vgl. DON METZ, Rights of Federal Government Personnel ASCAP XII 1963, S. 105

GUNNELS, Copyright Protection for Writers employed by the Federal Government ASCAP XI, S. 138 ff.

5 METZ a.a.O. S. 101

ficial duties")¹, vorausgesetzt natürlich, daß der Pflichtenkreis des Beamten sich überhaupt mit ausreichender Genauigkeit feststellen läßt.²

Während das im allgemeinen nicht schwieriger als bei den angestellten Urhebern sein dürfte, kann die Abgrenzung aber dann problematisch werden, wenn es sich um höhere Regierungsbeamte mit nicht genau definiertem Aufgabenbereich handelt: hier kann es zweifelhaft sein, ob eine Amtspflicht zur Schaffung gerade dieses bestimmten Werks bestand. Die Rspr. bezieht in diesen Fällen zu Recht stärker die o.a. rechtspolitischen Erwägungen in den Entscheidungsprozeß ein; insbesondere der Abwägung zwischen dem Schutzinteresse des Autors und dem Informationsinteresse der Allgemeinheit kommt hier eine erhöhte Bedeutung zu, da auf dieser Ebene davon ausgegangen werden kann, daß es sich um Werke handelt, an denen die Allgemeinheit ein besonderes Interesse hat.

Die in diesem Zusammenhang wichtigste neuere Entscheidung (PUBLIC AFFAIRS ASSOCIATES v. RICKOVER a.a.O.) zeigt anschaulich die besondere Problemlage: Der Kläger, ein Buchverlag, hatte mehrere öffentlich gehaltene Vorträge des Beklagten, Vizeadmiral Rickover, ohne dessen Genehmigung abgedruckt. Die Vorträge, die der Beklagte in seiner Freizeit verfaßt hatte, behandelten Themen, mit denen der Beklagte in seiner Eigenschaft

1 vgl. den schon erwähnten Fall (SHERRILL v. GRIEVES 57 Wash. L. Rep. 286) des Lehrers, der seine Lektionen zu einem Buch zusammengefaßt hatte: keine "government publication" da hierzu keine vertragliche Verpflichtung bestand.

2 In dem Urteil SCHERR v. UNIVERSAL MATCH CORP. 297 F. Supp. 107 (SDNY 1967) war das nicht der Fall: Eine Gruppe von Soldaten hatte außerhalb der Dienststunden und auf eigene Initiative und Kosten ein Standbild angefertigt, das vor dem Kasernentor aufgestellt wurde. Das Gericht vertrat die Ansicht, es handele sich bei dem Standbild um ein w.m.f.h., da die Soldaten, trotz Freistellung vom Dienstplan, der allgemeinen Obergewalt durch ihren Vorgesetzten unterstanden hätten. Außerdem hätten sie ihr normales Gehalt bezogen, sowie Material und Gerät für diese Arbeit erhalten. Das Argument der Soldaten, daß sie das Standbild außerhalb ihrer Dienststunden und auf eigene Kosten hergestellt hätten, wurde vom Gericht mit der Begründung zurückgewiesen, daß diese Auffassung dazu

als leitender Beamter im "Navy Department" und in der "Atomic Energy Commission" laufend zu tun hatte. Die Endfassung der Vorträge war in der Dienststelle des Beklagten vervielfältigt worden. - Der Kläger vertrat den Standpunkt, es handele sich bei den Vorträgen um "government publications", an denen dem Beklagten nach § 8 kein Urheberrecht zustehe und verlangte ein dahingehendes Feststellungsurteil.

Die Klage wurde in mehreren Instanzen abgewiesen. In den Gründen heißt es, keiner der Vorträge sei eine "government publication", da die Vortragstätigkeit des Beklagten nicht zu dessen dienstlichem Pflichtenkreis gehört habe. Die Tatsache, daß bei der Vorbereitung der Vorträge auch Kenntnisse und Erfahrungen verwertet wurden, die in direktem Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit des Beklagten standen, sowie der Umstand, daß technische und personelle Hilfsmittel der Behörde in Anspruch genommen wurden, rechtfertige es nicht, die Vorträge als "government publications" anzusehen.

Die Entscheidung wurde von verschiedener Seite kritisiert und beanstandet, das Gericht habe übersehen, daß es sich bei dem Beklagten nicht um einen untergeordneten Beamten, sondern um einen an politischen Entscheidungen beteiligten und mit Sicherheitsaufgaben betrauten Regierungsberater handele. Da sein dienstlicher Pflichtenkreis nicht genau bestimmt sei, da seiner gesteigerten Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit ein gesteigertes öffentliches Interesse an seinem Tätigkeitsbereich entspreche, und da er schließlich bei der Abfassung der Vorträge amtliche Informationen und Hilfsmittel benutzt habe, müßten die Vorträge als amtliche Werke gewertet werden.¹ - Diese Kritik an der RICKOVER-Entscheidung wird bestätigt durch eine fast gleichzeitig ergangene Entscheidung, wo es heißt:

Die Annahme, daß der von einem Regierungsbeamten öffentlich abgegebene Kommentar zu aktuellen, die

führen könnte, § 26 einfach durch minimale eigene Investitionen von Zeit und Geld zu umgehen.

1 NETZ a.a.O. S. 111 ff.

Allgemeinheit unmittelbar berührenden Fragen nicht zu seinem Aufgabenbereich gehöre, bedeutet eine unzulässige, da zu restriktive Auffassung seiner Amtspflichten. Dem Umstand, daß der Kommentar weder auf Anordnung eines Vorgesetzten, noch in unmittelbarer Befolgung einer dahingehenden Rechtsvorschrift abgegeben wurde, kommt unter diesen Umständen - da es sich um einen "politischen Beamten" handelt - keinerlei Bedeutung zu."¹

VII. Änderungsvorschläge der Revisionsentwürfe

Die "work made for hire-rule" wurde offenbar bald als reformbedürftig empfunden. Sämtliche Revisionsentwürfe² (revision bills) der Jahre 1924 - 1940 sahen eine Abänderung des § 26 vor :

Ausnahmslos wurde das Erfordernis der Vertragsgemäßheit des Werks hervorgehoben (oder jedenfalls eine nähere Bestimmung des w.m.f.h. versucht)³ und überwiegend wurde dem Arbeitgeber nur noch das Recht der 1. Inhaberschaft des Urheberrechts zugewiesen, während nur noch zwei Entwürfe an der Fiktion des Arbeitgebers als Autor i.S.d. § 26 festhielten.⁴

In den 60 er Jahren sind mehrere Revisionsentwürfe zur Reform des überalterten Copyright Act 1909 vorgelegt worden, die inhaltlich auf dem "Report 1961" des Copyright Office basieren.

1

- 2 Dallinger Bill, 1924
 Perkins Bill, 1925
 Vestal Bill, 1926
 Sirovich Bill, 1932
 Duffy Bill, 1935
 Daly Bill, 1936
 Thomas Bill, 1940

- 3 z.B. "...created by an employee within the scope of his employment" (Vestal Bill)
 "...made in the course of employment for hire at the instance of an employer, pursuant to a bona fide contract of service..." (Thomas Bill)

- 4 "...it is quite impossible for the law to make a per-

Bezüglich der w.m.f.h. wird in den Entwürfen von 1965, 1967, 1969 (im wesentlichen identisch) an der Fiktion der Autorschaft des Arbeitgebers festgehalten (§ 201 b: "In the case of a w.m.f.h., the employer or other person for whom the work was prepared is considered the author ... and ...owns all of the rights comprised in the copyright").

In der Erkenntnis, daß die Hauptschwierigkeiten in diesem Bereich aus dem Fehlen einer Definition der w.m.f.h. resultieren, wird in den Entwürfen das w.m.f.h. folgendermaßen definiert: "a work prepared by an employee within the scope of his employment".

Außerdem gelten auch bestimmte Auftragswerke ("a work specially ordered or commissioned") als w.m.f.h., wie Beiträge zu Sammelwerken, Unterrichtsmaterial, Landkarten, Übersetzungen und Beiwerk zu anderen Gegenständen. Hier ist aber eine von beiden Parteien unterschriebene Vereinbarung erforderlich, daß das Werk als "work made for hire" angesehen werden soll.

Diese Regelung für die Auftragswerke stellt eine Kompromißlösung dar, da sowohl der zunächst vorgesehene Ausschluß der Auftragswerke¹, als auch die generelle Einbeziehung² von den Interessenverbänden angegriffen wurde.

son an author of a work of which, in fact, he is not the author" - aus den Hearings zur Sirovich-Bill, vgl. VARMER a.a.O. S.133

5 vgl. allgemein zur Urheberrechtsreform in den U.S.A. SPINDLER a.a.O.

1 Copyright Law Revision Part 3, Preliminary Draft for a Revised U S Copyright Law, Washington 1964 - angegriffen insbesondere von Verlegerverbänden, die für eine Gleichbehandlung von Auftragswerken (wie z.B. Übersetzungen, Karten, Illustrationen usw.) eintraten.

2 Entwurf 1964 (H.R. 11947) - dagegen sprachen sich die Autorenverbände aus, die befürchteten, durch die Gleichstellung könne ein normaler Verlagsvertrag zu leicht in einen Verlagsvertrag verfälscht werden.

A N H A N G1) Tarifvertrag des Südwestfunk (SWF) vom 24.11.1970

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Nutzungsrechte

(1) Der Arbeitnehmer räumt der Rundfunkanstalt das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Recht ein, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte (insbesondere sog. Leistungsschutzrechte) im Sinne des Urheberrechtsgesetzes, die er in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis als Urheber oder Mitwirkender erworben hat, für Rundfunkzwecke vom Zeitpunkt der Rechtsentstehung an zu nutzen oder durch Dritte unter Übertragung dieses ausschließlichen Nutzungsrechts oder unter Einräumung einfacher Nutzungsrechte entgeltlich oder unentgeltlich nutzen zu lassen. Hierunter fällt auch Begleitmaterial zu Sendungen.

(2) Zu Rundfunkzwecken werden daher folgende zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkten Rechte eingeräumt :

- a) Das Senderecht (§§ 20, 76 URG),
- b) das Vervielfältigungsrecht (§§ 16, 75 URG),
- c) das Verbreitungsrecht (§ 17 URG),
- d) das Ausstellungsrecht (§ 18 URG),
- e) das Vortrags-, Aufführungs- und Vorführungsrecht (§ 19 URG),
- f) das Recht der Wiedergabe durch Bild- oder Tonträger (§§ 21, 77 URG),
- g) das Recht zur Verfilmung und Wiederverfilmung (§ 88 URG)
- h) die unter a) bis g) genannten Rechte an Lichtbildern (§ 72 URG) und Laufbildern (§ 95 URG)
- i) das Recht am Filmwerk (§ 89 URG)
- k) das Recht im Zusammenhang mit Funkausstellungen, Festivals, Wettbewerben und Werbemaßnahmen für das Rundfunkwesen Funksendungen öffent-

lich wiederzugeben und Darbietungen durch Bildschirm, Lautsprecher oder ähnliche technische Einrichtungen öffentlich wahrnehmbar zu machen (§§ 21, 22, 77 URG)

- (3) Die in Absatz 1 und 2 genannten Rechte werden der Rundfunkanstalt auch ohne Beschränkung auf Rundfunkzwecke zur eigenen Nutzung oder zur Übertragung von Nutzungsrechten an Dritte eingeräumt. Diese Nutzung soll grundsätzlich gegen Entgelt erfolgen.
- (4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, der Rundfunkanstalt die Nutzungsrechte an Werken oder Darbietungen einzuräumen, die bei einer Umsetzung seiner arbeitsvertraglichen Leistung in eine andere Nutzungsart entstehen (z.B. Bücher aus Sendungen, Filme aus Hörspielen, Kinderspielzeug aus graphischem Sendematerial u.ä.) und zur entsprechenden Nutzung erforderlich sind. Er ist zum Abschluß eines Nutzungsvertrages zu angemessenen Bedingungen innerhalb von 4 Wochen nach Abgabe eines Angebots verpflichtet; kommt ein solcher Vertrag nicht zustande, so kann der Arbeitnehmer über diese Rechte verfügen; die Rundfunkanstalt kann dem Arbeitnehmer eine solche Nutzung untersagen, soweit und solange dadurch überwiegende berechtignte Interessen der Rundfunkanstalt verletzt würden.

§ 3 Bearbeitungen

Der Arbeitnehmer erteilt zur Bearbeitung, Umgestaltung, Änderung, Verfilmung, Wiederverfilmung, Synchronisation und Übersetzung des Werkes und seines Titels oder der Darbietung und zu deren Nutzung, auch in Ausschnitten, im Rahmen des § 2 seine Einwilligung, wenn damit keine Entstellungen oder andere Beeinträchtigungen verbunden sind (§§ 23, 39, 83, 88, 93, 95 URG)

§ 4 Namensnennung

Urheber eines werkes und die bei der Herstellung oder Darbietung eines Werkes Mitwirkenden sind, soweit die Nennung rundfunküblich ist, im Zusammenhang mit der Sendung zu nennen, sofern sie nicht widersprochen haben.

§ 5 Vergütungen

- (1) Die Einräumung der Rechte nach § 2 Abs. 1 und 2 und 3 ist mit den Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten.
- (2) Die Einräumung der Rechte nach § 2 Abs. 3 wird dadurch abgegolten, daß der Arbeitnehmer einen Anteil am Gesamt-Nettoerlös der Rundfunkanstalt aus Produktionsverwertungen gemäß § 6 erhält.

§ 6 Beteiligung des Arbeitnehmers am Gesamt-Nettoerlös aus Produktionsverwertungen

- (1)
- (2)
- (3) Der Gesamt-Nettoerlös der Rundfunkanstalt aus Produktionsverwertungen ...wird jeweils am 1. April eines Jahres für das Vorjahr festgestellt. Ausgenommen sind Erlöse aus der Verwertung von Auftragsproduktionen, bei denen Nutzungsrechte nach § 2 der in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen worden sind. Von dem Nettoerlös erhalten die am 1. April des Feststellungsjahres in der Beteiligungsliste aufgeführten Arbeitnehmer einen Anteil von insgesamt 15%; er wird auf diese Arbeitnehmer gleichmäßig verteilt.

§ 8 Werkstücke

- (1) Das Eigentum an Werkstücken (z.B. Manuskript, bildnerischer Entwurf, lichtbildnerisches Werk) geht mit der Übergabe auf die Rundfunkanstalt über. Für den Zugang zu den Werkstücken gilt § 25 URG.
- (2) Urheber und Mitwirkende können mit ausdrücklicher Zustimmung der Rundfunkanstalt und der anderen Berechtigten im Einzelfall innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach der Herstellung oder nach der Erstsending Ton- oder Bildträger-Kopien auf eigene Kosten zum eigenen Gebrauch ...herstellen lassen. Die Zustimmung der Rundfunkanstalt darf aus wichtigem Grund, insbesondere bei unzumutbarem Aufwand der Rundfunkanstalt versagt werden.

§ 9 Vorbehaltene Nutzungsrechte

Soweit durch diesen Tarifvertrag Rechte (z.B. auch Zweitwiedergaberechte und Vergütungsansprüche nach §§ 21, 22, 27, 53 Abs. V, 76 Abs. II, 77 URG) nicht der Kundfunkanstalt eingeräumt sind, bleiben sie dem Arbeitnehmer vorbehalten.

§ 10 Außervertragliche Leistungen

Führt ein Arbeitnehmer als Urheber oder Mitwirkender außerhalb seiner vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis Einzelaufträge seiner Kundfunkanstalt im Werk- oder selbständigen Dienstvertrag durch, so gelten dafür die außervertraglich getroffenen Vereinbarungen.

Lebenslauf

Am 20. November 1942 wurde ich als zweites Kind der Eheleute Dr. Hans-Walter Poll und Erika Poll in Iserlohn/Westf. geboren.

Meine Schulausbildung erhielt ich in Iserlohn (Grundschule) und am Neusprachl. Gymnasium in Bensberg/bei Köln, wo ich im Frühjahr 1962 die Reifeprüfung ablegte. Danach leistete ich den 18-monatigen Wehrdienst bei der Bundeswehr ab.

Von 1963 bis 1968 studierte ich Jura und Soziologie in München und Berlin.

Seit 1968 befinde ich mich im Vorbereitungsdienst für Rechtsreferendare.

